gisti, les notes pratiques

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

groupe d'information et de soutien des immigré·e·s

Sommaire

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

Depuis 1974, l'immigration de main-d'œuvre permanente était officiellement suspendue. Bien entendu des personnes étrangères ont été autorisées à vivre en France au nom de normes internationales telles que le droit d'asile ou le droit à la vie privée et familiale, l'autorisation de travailler leur étant ainsi indirectement accordée.

L'immigration de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'autorisation donnée à des étrangères ou des étrangers de séjourner en France dans le but d'y travailler, n'a jamais vraiment cessé. Mais elle est restée très limitée par l'effet conjugué de deux obstacles majeurs : la priorité donnée aux personnes, françaises ou étrangères, déjà présentes régulièrement sur le marché du travail et le refus de régulariser celles qui sont sans papiers par l'accès à une activité professionnelle.

Les lois du 24 juillet 2006 et du 20 novembre 2007 concernant l'entrée et le séjour des étrangers en France ont prévu des assouplissements pour chacun de ces obstacles : la levée de l'examen de la situation de l'emploi pour une liste de métiers « présentant des difficultés de recrutement » d'une part ; une éventuelle « admission exceptionnelle » à un titre de séjour en tant que « salarié » pour un sans-papiers d'autre part. Dans les faits, ces ouvertures sont restées bien en deçà des espoirs qu'elles avaient soulevés. Simultanément, le renforcement des contrôles et des menaces de sanctions pour emploi d'étrangers ou d'étrangères dépourvues d'autorisation de travailler a inquiété certains employeurs et accru les risques de licenciement et d'éloignement des travailleurs sans titre.

L'accès à un titre de séjour en vue de l'exercice d'un travail salarié est complexe et repose essentiellement sur le soutien de l'employeur disposé à entreprendre les démarches nécessaires : une lettre proposant une embauche, même accompagnée d'un contrat de travail, est loin de constituer un dossier suffisant. Le code du travail établit les règles de l'attribution d'une autorisation de travail dans deux situations : l'introduction en France d'un étranger ou d'une étrangère résidant hors du territoire national ou le changement de statut d'une personne déjà autorisée à séjourner en France qui souhaite transformer son titre de séjour en un titre de séjour dit « salarié ».

Cette note pratique présente les critères selon lesquels le dossier sera examiné, les démarches à entreprendre tant par le travailleur que par son employeur et le traitement de la demande par l'administration. Puis elle esquisse la suite lorsque l'autorisation de travail est acceptée (les titres de séjour délivrés et leur renouvellement) ou lorsqu'elle est refusée (recours).

*

L'admission « exceptionnelle » d'un sans-papiers à un statut « salarié » créée par la loi dite « Hortefeux » du 20 novembre 2007 est, comme son nom l'indique, soumise à l'appréciation de l'administration selon des critères aussi incertains que variables ; elle n'est pas prévue par le code du travail. La présente note pratique ne l'aborde pas.

Références principales

Tous les textes juridiques cités dans cet ouvrage sont d'accès facile sur le site web du Gisti à l'adresse www.gisti.org/textes-travail

> Les principaux textes de référence sont extraits de deux codes comportant chacun une partie législative et une partie réglementaire :

- **code du travail** (désigné par CT),

- **code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile** (désigné par Ceseda) www.gisti.org/ceseda

> Extraits du code du travail relatifs aux étrangers et aux étrangères :

www.gisti.org/spip.php?article1246

> Les sites suivants comportent aussi des informations, textes et documents utiles :

- ministère du travail et de l'emploi : http://travail-emploi.gouv.fr

- ministère de l'intérieur (secrétariat général à l'immigration) : www.immigration.interieur.gouv.fr

- Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) : www.ofii.fr

- Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

- Légifrance : www.legifrance.gouv.fr

I. L'obligation de disposer d'une autorisation d'exercer un travail salarié

A. L'obligation et ses exceptions

1. Les principes

« *Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans* [en] *avoir obtenu au préalable l'autorisation* » (CT, art. L. 5221-5 et R. 5221-1) et « *Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* » (CT, art. L. 8251-1). Tels sont les textes phares fixant les règles du travail salarié des personnes étrangères en France.

Ces règles comportent cependant des exceptions et les voies d'accès à l'autorisation de travail sont diverses.

2. Dispense d'autorisation de travail salarié pour les citoyens et citoyennes de l'UE

Les citoyens ou citoyennes de l'UE ont le droit de circuler et d'exercer librement une activité salariée sur le territoire de l'Union et des quatre États associés (Norvège, Liechtenstein, Islande, Suisse). Ils ou elles ne sont pas tenues de posséder un titre de séjour. Il en va de même pour les citoyens ou citoyennes d'Andorre, de Monaco ou de Saint-Marin.

> **Exception : les nouveaux États membres de l'UE soumis à une « période transitoire »**
>
> *Lorsqu'un nouvel État entre dans l'Union européenne, chaque État membre peut lui imposer une période transitoire d'une durée au plus égale à sept années. Pendant cette période, les personnes ressortissantes du nouvel État membre relèvent du droit communautaire à une exception près : elles doivent obtenir une autorisation si elles veulent exercer une activité salariée (Ceseda, art. L. 121-2, al. 3 ; CT, art. R. 5221-1).*
>
> *Pour les citoyens et citoyennes de la Bulgarie et de la Roumanie, cette période a débuté le 1er janvier 2007 et s'achèvera au plus tard le 1er janvier 2014. Après l'adhésion de la Croatie, prévue en juin 2013, une période transitoire sera probablement décidée par la France.*

3. Emplois fermés

Les emplois en qualité de fonctionnaire sont réservés aux personnes de nationalité française ou ressortissantes d'un autre État de l'UE ; pour ces derniers, seuls les emplois « régaliens » (armée, police, magistrature, diplomatie, etc.) sont fermés. Certains postes d'université ou de recherche peuvent être ouverts à des personnes étrangères.

Il existe aussi des conditions de nationalité dans certaines entreprises (SNCF, CEA), pour certaines professions judiciaires et pour diverses autres professions (expert-comptable, débitant de tabac, etc.). Enfin, plusieurs professions de santé requièrent un diplôme français ou un diplôme étranger dont l'équivalence est reconnue en France.

Au total ce sont ainsi plus de cinq millions d'emplois, salariés ou non, auxquels n'ont pas accès les ressortissant·e·s d'États tiers.

B. Les documents porteurs d'une autorisation de travail salarié

1. Titres de séjour donnant un accès indirect à toute activité professionnelle

L'autorisation d'exercer toute activité professionnelle – salariée ou non – est incluse dans les titres de séjour suivants, délivrés selon d'autres critères que celui du travail :

– la carte de résident de dix ans ;

– la carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale » ;

– la carte de séjour mention « étudiant » qui autorise au travail salarié dans la limite de 60 % du temps de travail légal, soit 964 heures pendant l'année de validité du titre.

2. Titres de séjour liés à certaines activités professionnelles qualifiées

Un accès simplifié au droit au séjour est prévu en vue de l'exercice de certaines activités professionnelles :

– la carte de séjour temporaire (CST) mention « scientifique - chercheur » issue d'une convention d'accueil établie par une université ou un centre de recherche (Ceseda, art. L. 313-8) ;

– la CST mention « profession artistique et culturelle » (Ceseda, art. L. 313-9), elle aussi liée à un contrat dans certains types d'entreprises ou structures ;

– la CST délivrée, sous conditions de ressources, pour une activité professionnelle non soumise à autorisation — architecte, journaliste, traducteur (Ceseda, art. L. 313-10, 3°) ;

– la carte de séjour de trois ans mention « compétences et talent » (Ceseda, art. L. 313-15-1 et s.) qui autorise toute activité professionnelle dans le cadre d'un projet donné.

3. Autres titres de séjour subordonnés à une autorisation de travail

a) Les cartes de séjour concernées

Il s'agit des cartes de séjour temporaires suivantes :

– CST portant la mention « salarié » d'un an pour un contrat de travail salarié d'au moins un an (Ceseda, art. L. 313-10, 1°) ;

– CST portant la mention « travailleur temporaire » de la durée du contrat pour un contrat de travail salarié, si cette durée est inférieure à un an mais au moins égale à trois mois (Ceseda, art. L. 313-10, 1°) ;

– CST portant la mention « travailleur saisonnier » d'une durée de trois ans mais avec un droit à séjourner et exercer des travaux saisonniers limité à six mois par an, et à condition de maintenir sa résidence hors de France (Ceseda, art. L. 313-10, 4 °) ;

– CST portant la mention « salarié en mission » valable trois ans pour un salarié détaché par un établissement établi hors de France vers un autre établissement situé en France d'une même entreprise ou d'un même groupe (Ceseda, art. L. 313-10, 5°) ;

– CST portant la mention « carte bleue européenne » (Ceseda, art. L. 313-10, 6°).

Pour les ressortissant·e·s d'un État de l'Union européenne en période transitoire, entre dans cette catégorie la carte de séjour mention « UE-toutes activités professionnelles », d'une durée égale à la durée du contrat de travail ou de cinq ans dans le cas d'un contrat à durée indéterminée (Ceseda, art. R. 121-16).

b) Les procédures prévues par le code du travail

Le code du travail n'envisage pas l'accès à ces titres de séjour des personnes sans papiers. Il ne prévoit donc que les procédures d'« introduction » et de « changement de statut » selon que l'étranger ou l'étrangère se trouve hors de France ou réside déjà régulièrement France. La délivrance est principalement subordonnée à une autorisation établie par le service de la main-d'œuvre étrangère après l'examen du contrat de travail et des conditions de l'embauche, selon des modalités qui seront décrites dans les parties II et III de cette note.

c) Les « admissions exceptionnelles » prévues par le Ceseda

La carte de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire » peut être délivrée à l'étrangère ou l'étranger :

– « *dont l'admission au séjour répond à des considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels qu'il fait valoir* » (Ceseda, art. L. 313-14). C'est la voie dite de « régularisation par le travail » ;

– qui a été confié à l'aide sociale à l'enfance (ASE) entre seize et dix-huit ans, est âgé de moins de dix-neuf ans et a suivi depuis au moins six mois une formation professionnelle – sous diverses autres conditions (Ceseda, art. L. 313-15).

Ces critères mêlent des éléments liés au travail et d'autres liés au séjour et la préfecture dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

La circulaire du 28 novembre 2012 relative aux « conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par les ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile » est censée harmoniser les pratiques des préfectures.

On en trouvera une analyse précise dans une autre publication *Régularisation : la circulaire « Valls » du 28 novembre 2012 – analyse et mode d'emploi*, Gisti, coll. Les notes pratiques, mars 2013 (www.gisti.org/notes-pratiques).

4. Autorisations provisoires de travail

Une autorisation provisoire de travail (APT) pour un contrat de travail de moins de trois mois peut aussi être attribuée de manière discrétionnaire par la préfecture, en dehors des procédures décrites dans cette note.

Des APT pour un contrat de travail d'une durée supérieure à trois mois et au plus égale à un an peuvent également être accordées, notamment dans les cas suivants :

– pour une étudiante ou un étudiant dont la formation requiert un contrat de travail de plus de 60 % des 964 heures annuelles allouées par son titre de séjour (CT, art. R. 5221-7) ou de nationalité algérienne et muni d'un certificat de résidence mention « étudiant » dépourvu de toute autorisation de travail ;

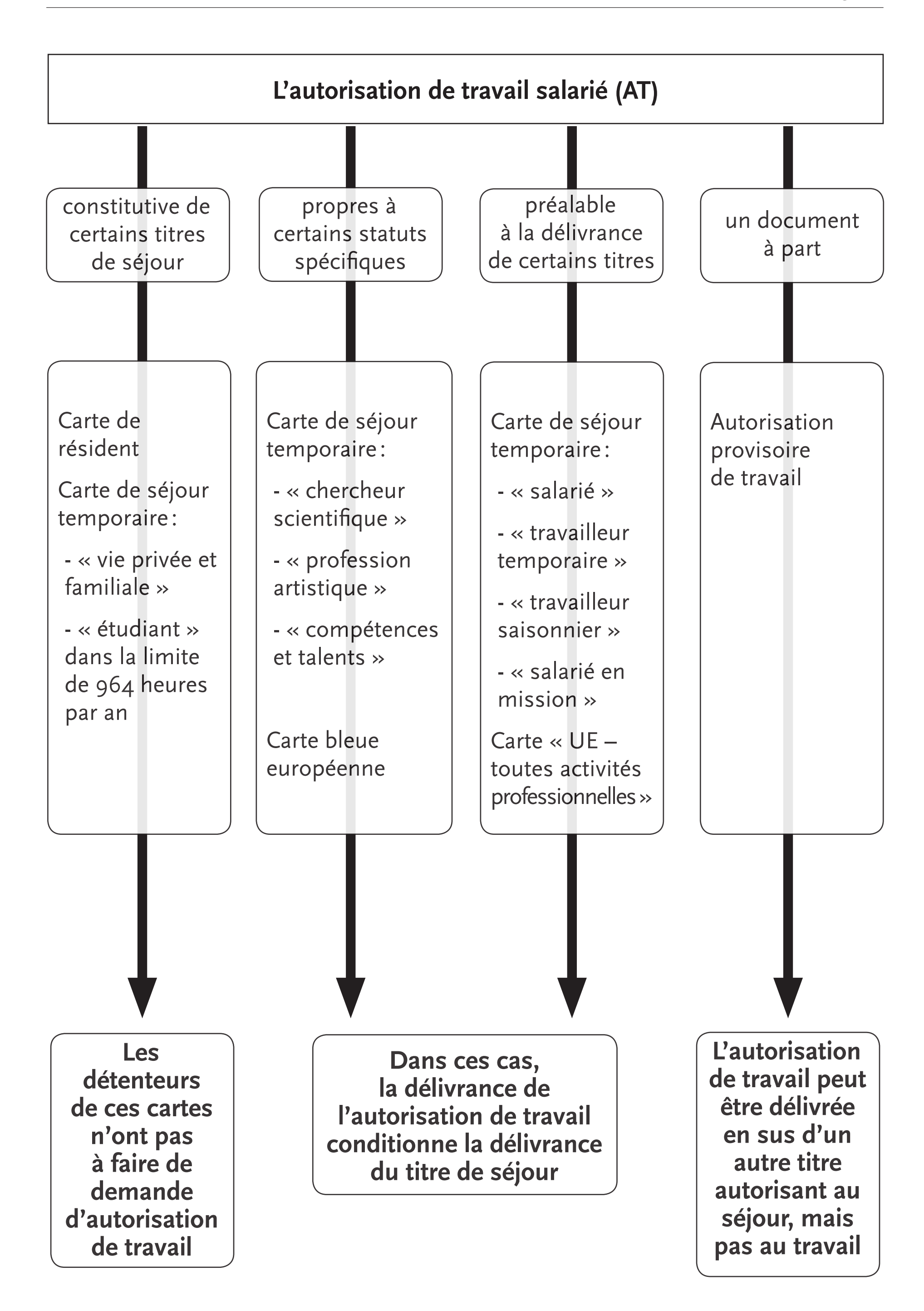
– pour le ou la titulaire d'une carte de séjour en tant que « commerçant » ;

– pour la personne qui bénéficie d'une autorisation provisoire de séjour (APS) de plus de trois mois, par exemple en tant qu'accompagnant·e de malade, et qui désire exercer une activité salariée ;

– pour une personne possédant un titre de séjour dans l'un des quatre anciens départements d'outre-mer qui l'autorise, à résider en métropole mais pas à y travailler (voir p. 26).

Source générale

Pour une vue d'ensemble du droit des personnes étrangères à résider et à travailler en France voir : Gisti, *Le Guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France*, La Découverte, décembre 2011.


L'autorisation de travail salarié (AT)
constitutive de certains titres de séjour
propres à certains statuts spécifiques
préalable à la délivrance de certains titres
un document à part
Carte de résident
Carte de séjour temporaire :
- « vie privée et familiale »
- « étudiant » dans la limite de 964 heures par an
Carte de séjour temporaire :
- « chercheur scientifique »
- « profession artistique »
- « compétences et talents »
Carte bleue européenne
Carte de séjour temporaire :
- « salarié »
- « travailleur temporaire »
- « travailleur saisonnier »
- « salarié en mission »
Carte « UE – toutes activités professionnelles »
Autorisation provisoire de travail
Les détenteurs de ces cartes n'ont pas à faire de demande d'autorisation de travail
Dans ces cas, la délivrance de l'autorisation de travail conditionne la délivrance du titre de séjour
L'autorisation de travail peut être délivrée en sus d'un autre titre autorisant au séjour, mais pas au travail

II. Les critères d'autorisation de travail

Afin de présenter au mieux une demande d'autorisation de travail, il est important de comprendre sur quels critères elle sera examinée par l'administration, plus précisément par le Service de la main-d'œuvre étrangère (SMOE) de l'unité territoriale départementale de la Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et l'emploi (Direccte[1]) chargée de l'étude du dossier.

Selon le code du travail (art. R. 5221-20), sept critères doivent être pris en compte. Le principal critère – qui constitue également le principal obstacle à l'acceptation de la demande – est l'examen de la situation de l'emploi.

A. La situation de l'emploi

L'examen dit « de la situation de l'emploi » sert à donner priorité dans les emplois offerts aux candidates et candidats déjà sur le « marché du travail », c'est-à-dire aux personnes de nationalité française ou, si elles sont étrangères, déjà autorisées à travailler en France. L'administration peut ainsi « opposer la situation de l'emploi » à une demande d'autorisation de travail lorsque le nombre de demandeurs d'emploi pour le métier concerné est important.

1. L'opposabilité de la situation de l'emploi

Deux méthodes cumulatives d'évaluation de ce critère sont prévues.

a) Une analyse statistique de la situation de l'emploi

Après une évaluation de la nature précise de l'emploi concerné et de la situation dans sa zone géographique, celui ou celle qui instruit la demande cherche à en évaluer le « taux de tension » c'est-à-dire le rapport entre l'offre et la demande pour un emploi de ce type dans la zone concernée. Cette évaluation est faite à partir des statistiques de l'emploi fournies par le ministère du travail ou de l'enquête effectuée chaque année par Pôle emploi auprès des employeurs sur leurs intentions de recrutement. Si le métier figure dans le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), on se référera au « taux de tension » de ce métier calculé par la Direccte pour chacun des « codes Rome ».

b) Les recherches déjà accomplies par l'employeur pour recruter un candidat sur le marché du travail

Afin d'embaucher un étranger ou une étrangère, l'employeur doit auparavant avoir déposé une offre d'emploi auprès d'un organisme « *concourant au service public de*

(1) La Direccte, créée par le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, est un organisme déconcentré commun au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville qui regroupe, au plan régional, plusieurs structures ; au niveau départemental, elle a des unités territoriales (UT). Les autorisations de travail qui étaient jusqu'en 2010 instruites par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) le sont maintenant par l'UT de la Direccte.

placement » (Pôle emploi ou d'autres structures ou agences, parfois accessibles par internet) et doit prouver que les personnes qui se sont présentées ne pouvaient pas pourvoir le poste. L'instruction établit si cette offre a été « effective » donc diffusée suffisamment longtemps et en des termes précis ; aucune règle n'impose une durée minimale de publication, une durée de trois semaines à un mois étant en pratique considérée comme « raisonnable ». Les liens privilégiés noués entre l'employeur et un candidat ou une candidate étrangère (connaissance ou embauche antérieure…) ne lui permettent pas de se dispenser d'une recherche effective d'un·e autre salarié·e. L'offre d'emploi ne peut en aucun cas comporter une condition de nationalité (CT, art. L. 1132-1).

Pour tenter d'éviter un refus, il est souhaitable que l'employeur prenne soin :

– de rédiger l'offre d'emploi de manière très précise et détaillée ;

– d'insister, dans la mesure du possible, sur la spécificité de cet emploi (connaissance de langues étrangères, qualifications ou expériences professionnelles pointues, connaissance d'une clientèle particulière, de fournisseurs étrangers, de produits à l'export…) et sur son importance pour l'entreprise ;

– de veiller à l'adéquation de l'offre d'emploi publiée avec l'offre de travail ;

– d'argumenter sur la cohérence entre le profil de l'offre d'emploi et les raisons pour lesquelles les personnes qui se sont présentées à la suite de l'offre d'emploi ont été jugées hors profil.

Lorsque l'emploi est très spécialisé, les statistiques générales utilisées par l'administration ne seront guère pertinentes. Mais les recherches accomplies par l'employeur pour recruter un candidat sur le marché du travail ont alors de grandes chances de se révéler vaines, mettant ainsi en évidence la difficulté de recrutement.

Cependant, l'administration ne prenant pas toujours en compte la spécificité de l'emploi proposé, il sera souvent nécessaire de faire un recours (voir p. 34).

2. Les métiers « en tension » pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposée

« *Pour l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie, au plan national, par l'autorité administrative, après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives* », la situation de l'emploi n'est pas examinée (Ceseda, art. L. 313-10, 1° et art. L. 121-2 ; CT, art. R. 5221-21).

Il s'agit en principe d'une liste des métiers pour lesquels le rapport entre l'offre et la demande est élevé ; on les appelle métiers « en tension ». Ce dispositif date de la loi « Sarkozy » de juillet 2006, mais la détermination précise de ces métiers n'est apparue qu'à la fin de 2007 par voie de circulaire puis par des arrêtés successifs.

Pour les personnes bulgares ou roumaines qui étaient alors les seules ressortissantes d'un État de l'UE en période transitoire, il s'est d'abord agi d'une liste de 150 métiers, représentative des secteurs pour lesquels des difficultés de recrutement sont constatées. Revue par un arrêté en date du 1er novembre 2012, la liste en vigueur comprend

maintenant 291 métiers et s'avère toujours représentative des tensions évoquées. On y trouve notamment les secteurs suivants : agriculture et élevage, assurance, immobilier, vente et caisses, BTP, restauration, animation, installation et maintenance, soins infirmiers, services à la personne…

Pour les ressortissant·e·s des pays tiers à l'Union européenne, la liste est régionale et reprend pour chaque région tout ou partie d'un ensemble de trente métiers à niveau de qualification élevé.

> **Remarque** *: issue d'un arrêté du 18 janvier 2008, cette liste a été ensuite modifiée par un arrêté du 11 août 2011, établissant une seule liste nationale de quatorze métiers. Mais, en décembre 2012, le Conseil d'État a annulé l'arrêté de 2011, au motif que cette liste avait été établie selon une procédure irrégulière – en l'occurrence, l'absence de consultation formelle des organisations syndicales représentatives au niveau national (CE, 26 décembre 2012, n° 353288). Il en résulte un retour aux listes par régions établies en 2008.*

Ces listes sont reproduites dans l'annexe 2. Elles sont censées évoluer au gré de la conjoncture économique, ce qui crée en ce domaine une insécurité juridique.

Des accords bilatéraux modifient ce dispositif pour certaines nationalités (voir p. 30).

3. Autres dispenses de l'examen de la situation de l'emploi

Un arrêté du 14 décembre 1984 relatif à ces dispenses porte sur de très rares situations : l'interprète de conférences, le jeune entre quatorze et seize ans et qui travaille durant les vacances scolaires, le stage s'inscrivant dans le cadre de la scolarité en entreprise des étudiants et le stage professionnel.

Outre ces cas, quelques dispenses concernent spécifiquement la ou le jeune :

– en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE), à condition qu'il ait été confié à l'ASE avant l'âge de seize ans et qu'il le soit toujours lors de la demande, ou en apprentissage et pouvant se prévaloir de plein droit d'une carte « vie privée et familiale » ;

– relevant d'un accord relatif à la mobilité de jeunes professionnels pour une durée limitée (voir p. 31) ;

– bénéficiant d'un « visa vacances-travail » (voir p. 31) ;

– étudiant pourvu d'un diplôme au moins équivalent au master (voir p. 22).

4. Assouplissements de l'examen de la situation de l'emploi

a) Des professions utiles

L'examen de la situation de l'emploi est assoupli sur la base de compétences spécifiques utiles à la France : profession de santé avec déclassement en cas de diplômes étrangers non reconnus – infirmier recruté comme aide-soignant, médecin recruté comme infirmier –, mannequin, artiste, interprète de conférences, etc.

D'autres simplifications concernent les hautes qualifications ou les salaires élevés (voir p. 22).

b) Le changement de statut d'« étudiant » à « salarié »

En 2011, les instructions données aux préfectures avaient bloqué dans les faits l'accès à une CST en tant que « salarié » des étudiant·e·s de tous niveaux. Après de forts mouvements de protestation, deux circulaires successives ont, en 2012, introduit quelques assouplissements. L'administration est désormais invitée à prendre en compte quelques facteurs positifs tels que le rôle que peut jouer l'emploi envisagé pour les échanges culturels et économiques avec le pays d'origine de la personne ou des études de bon niveau effectuées selon un « parcours d'excellence ».

Celles et ceux qui, à la fin de leurs études, possèdent un diplôme de niveau au moins égal à celui d'un master peuvent suivre une procédure spéciale (voir p. 22).

Ce changement de statut est l'objet d'une présentation complète dans un ouvrage spécifique (*Le changement de statut « étudiant » à « salarié »*, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012, www.gisti.org/notes-pratiques).

B. Les six autres critères

Sont aussi pris en compte les critères suivants :

1. Les qualifications professionnelles de l'étranger ou de l'étrangère et leur adéquation avec le poste offert (études, expérience professionnelle, etc.). Le consulat de France du pays où ces qualifications ont été acquises peut être consulté pour vérifier les documents présentés.

2. Le respect du droit du travail et du droit de la protection sociale par l'employeur. Ce critère est vérifié par le recours aux informations détenues par l'inspection du travail et par les services de l'Urssaf. Il peut être tenu compte de l'engagement pris par l'employeur de régulariser sa situation à l'égard de ces organismes.

3. Pour une profession réglementée, le respect des conditions de son exercice (la validité des diplômes notamment pour une profession de santé, l'agrément par une chambre des métiers ou un ordre professionnel).

4. Les conditions d'emploi et de rémunération doivent être les mêmes que celles des autres travailleurs dans la même branche professionnelle ; le Smic et les minima conventionnels doivent être respectés et le salaire doit être celui généralement pratiqué dans la branche.

5. Le salaire mensuel brut doit être au moins égal au Smic mensuel (soit, sur la base de 151,67 heures par mois, 1 430,22 € brut en 2013). Un travail à temps partiel ou par intérim n'est ainsi pas exclu, mais son revenu mensuel doit atteindre ce Smic mensuel, ce qui limite les chances de délivrance de ce type d'autorisation de travail.

6. Dans le cas où la personne étrangère n'est pas en France, l'employeur doit s'assurer qu'elle bénéficiera d'un logement décent sans être pour autant tenu d'assurer sa prise en charge.

C. Le cas des contrats aidés

Les contrats de travail « aidés » sont des contrats bénéficiant d'un soutien financier de l'État – contrat unique d'insertion (CUI) et emploi d'avenir. Ni ces contrats, ni les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ne permettent la délivrance d'une première demande d'autorisation de travail (CT, art. R. 5221-6).

Ils ne peuvent pas non plus être conclus par un ou une titulaire d'une carte de séjour mention « étudiant », qui demanderait donc à ce titre un changement de statut (CT, art. R. 5221-6) ; un contrat d'apprentissage peut cependant être autorisé pour une étudiante ou un étudiant inscrit dans un cursus de formation sanctionné par un master (CT, art. R. 5221-7).

> **Remarque** *: par exception, un contrat d'apprentissage et de professionnalisation peut donner lieu à une autorisation de travail, sans que l'administration oppose la situation de l'emploi, pour un ou une jeune étrangère qui a été prise en charge par l'aide sociale à l'enfance avant l'âge de seize ans et l'est toujours au moment de la demande (CT, art. R. 5221-22). Ce dispositif n'est pas très important car, sous quelques réserves, cette personne devrait bénéficier de la CST « vie privée et familiale » donc du droit à toute activité professionnelle (Ceseda, art. L. 313-11, 2 bis).*

Depuis la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, « *l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée* » (CT, art. L. 5221-5, al. 1). En conséquence, toute personne autorisée au séjour doit bénéficier d'une autorisation de travail dès lors qu'elle peut se prévaloir de ce type de contrat.

Cette disposition entre en contradiction avec la règle précédente et une instruction du 3 mars 2010 limite ce droit aux personnes mineures de plus de seize ans ou majeures et déjà autorisées à séjourner et à travailler. La loi doit primer sur les textes réglementaires, mais son application se heurte à une application stricte de l'instruction de 2010 par l'administration.

D. Critères illégaux

La liste des sept critères posée par le code du travail est exhaustive. Tout autre élément d'appréciation est illégal, notamment : la nationalité de l'employeur ou du futur salarié, la domiciliation du siège de l'entreprise, le type de contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'intérim, contrat de travail à temps partiel, etc.), la création récente de l'entreprise qui recrute, l'absence de personnel salarié dans l'entreprise avant la demande, des difficultés financières de la société.

En pratique certains de ces critères, notamment la nature du contrat ou la fragilité de l'entreprise, sont souvent pris en compte. Mais leur illégalité pourra être invoquée en cas de recours contre un refus de l'autorisation.

Sources

> **Analyses**

Le changement de statut « étudiant » à « salarié », Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012

> **Textes juridiques**

– Circulaire n° DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

– Circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers.

Diverses circulaires relatives à des emplois spécifiques dont voici quelques exemples :

- mannequins : circulaire interministérielle DGT/DPM n° 2007-19 du 20 décembre 2007 relative à l'emploi des mannequins et aux agences de mannequins ;

- personnel domestique ou familial étranger accompagnant en France les particuliers qui les emploient habituellement hors de France : circulaire du 30 juin 2008.

– Instructions du 3 mars 2010 adressées par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle aux Direccte et DDTEFP, relatives à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

III. La procédure de délivrance de l'autorisation de travail

Il s'agit ici de l'embauche d'une travailleuse salariée étrangère ou d'un travailleur salarié étranger avec un contrat de travail d'une durée au moins égale à un an (CDD d'un an au moins ou CDI) en vue de la carte de séjour temporaire mention « salarié », ou d'une durée d'au moins trois mois et inférieure à douze mois en vue de la carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou d'une autorisation provisoire de travail (APT). Rappelons qu'un contrat de moins de trois mois peut conduire à la délivrance d'une APT selon une procédure simplifiée.

Deux situations sont prévues par le code du travail :

– l'introduction d'une personne étrangère résidant hors de France ;

– le changement de statut d'une étrangère ou d'un étranger muni d'un titre de séjour en cours de validité et qui désire obtenir une carte de séjour en tant que salarié, par exemple d'un·e étudiant·e qui a obtenu un contrat de travail à l'issue de ses études.

Les procédures diffèrent peu car, dans les deux cas :

– la phase principale est celle de l'autorisation de travail matérialisée par un « visa » (tampon) favorable porté par la Direccte sur le contrat de travail ;

– elle est complétée par diverses étapes administratives jusqu'à la délivrance du titre de séjour.

> **Remarque** *: l'accès à une carte de séjour « salarié » d'une personne sans papiers relève de la procédure d'« admission exceptionnelle au séjour par le travail » qui n'est pas traitée dans cette note. Néanmoins, l'instruction par la Direccte de l'autorisation de travail en vue de l'admission exceptionnelle est identique à celle qui est présentée ici dans le cadre du changement de statut. La différence porte sur des critères « exceptionnels » complémentaires pris en compte par la préfecture pour cette « régularisation par le travail ».*

A. Les règles communes à l'instruction du dossier

Avant de traiter les différents circuits de délivrance des autorisations de travail, on peut relever plusieurs règles communes. Ces règles s'appliquent aussi bien à la procédure d'introduction qu'à celle du changement de statut.

1. Le service instructeur

Que le ou la salarié·e soit primo-arrivant·e, résidant·e en France ou bénéficiaire d'une procédure aménagée, l'examen de la demande d'autorisation sera effectué par le Service de la main-d'œuvre étrangère (SMOE). Ce service de la Direccte existe dans chaque département. Les agents relèvent du ministère du travail et de l'emploi même si, depuis 2007, le ministère de tutelle est le ministère en charge de l'immigration,

actuellement le ministère de l'intérieur. Les recours hiérarchiques à l'encontre de leurs décisions s'effectuent devant ce ministère. La Direccte géographiquement compétente est l'unité territoriale où se situe :

– le siège de l'entreprise devant employer la personne étrangère si celle-ci est hors de France ;

– le lieu de sa résidence si cette personne réside régulièrement en France.

« *La décision relative à la demande d'autorisation de travail* [...] *est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger* » (CT, art. R. 5221-17). En pratique, l'autorité préfectorale délègue sa signature à la directrice ou au directeur régional de la Direccte puis à la ou au responsable de l'unité territoriale compétente au niveau départemental (voir note 1, p. 8).

2. La demande et le dossier à constituer

a) L'employeur interlocuteur de la Direccte

« *La demande d'autorisation du travail* [...] *est faite par l'employeur* ». Peu importe que ce soit la personne étrangère, future salariée, qui soit en fait le plus souvent à l'origine de cette demande (CT, art. R. 5221-11).

> **Remarque** *: depuis l'abrogation par une circulaire du 3 août 2012 d'une circulaire relative au recours à mandataire, c'est l'employeur qui doit constituer le dossier et demeurer l'interlocuteur des services. Le recours à un mandataire pour le suivi de la demande est encore possible pour les CST mention « salarié en mission » et pour les cartes bleues européennes.*

b) La constitution du dossier

L'employeur commence par établir un contrat de travail sur un formulaire administratif et remplit l'engagement de verser une taxe (voir partie B, p. 16). Ces documents Cerfa sont téléchargeables et reproduits en annexe 1.

Après avoir publié son offre d'emploi (voir p. 8), l'employeur rédige une lettre de motivation expliquant l'importance de cette embauche et les difficultés à y pourvoir sur le marché de l'emploi. Dans cette lettre, il peut être opportun de présenter successivement les points suivants :

– activité de l'entreprise ;

– besoin actuel qui explique la dimension internationale du poste et le bénéfice que peut en tirer l'entreprise en termes de croissance (et donc de contribution à l'emploi en France) ;

– compétences recherchées qui permettront de pourvoir à ce besoin ;

– absence de compétences disponibles parmi les personnes françaises ou étrangères déjà en droit de travailler ;

– en quoi les compétences de l'intéressé·e et les fonctions qu'il ou elle exercera répondent au besoin de l'entreprise.

Liste des pièces à fournir à la Direccte (arrêté du 10 octobre 2007)

À l'appui d'une demande d'autorisation de travail formulée par un employeur établi en France et tendant à l'obtention d'une carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle », « salarié », « travailleur temporaire », « travailleur saisonnier », d'une carte de séjour portant la mention « UE - toutes activités professionnelles » ou d'une autorisation provisoire de travail, l'employeur produit les pièces suivantes :

1° une lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer ;
2° le formulaire Cerfa correspondant à la nature de l'activité salariée exercée en France ;
3° un extrait à jour K bis s'il s'agit d'une personne morale ; un extrait à jour K, une carte d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique ;
4° les statuts de la personne morale, s'ils existent ;
5° la licence d'entrepreneur de spectacles pour la carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle » ;
6° la copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ;
7° le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ;
8° la copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger ;
9° le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience ; le cas échéant, la copie du diplôme ou titre permettant l'exercice de l'activité salariée ; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies ;
10° l'arrêté de nomination, le cas échéant ;
11° lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.

Bien entendu, pour les cas dispensés de l'examen de la situation de l'emploi, la publication préalable de l'offre et les justificatifs relatifs aux difficultés de recrutement sont inutiles ; les autres documents restent requis.

B. Les règles communes aux autres étapes

Lorsque, après examen par la Direccte, la demande est estimée conforme aux exigences prévues par le code du travail, le contrat de travail visé favorablement (par un tampon) est transmis à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) qui accompagne la suite de la procédure.

1. Le certificat médical

Imposée par le code du travail, la présentation du certificat médical conditionne la remise du titre de séjour ou la validité du visa long séjour (valant titre de séjour). La visite médicale, censée avoir un but de prévention, vise à vérifier « *l'aptitude sanitaire au séjour en France* » de la personne désireuse de s'y installer, même de façon temporaire, au-delà de trois mois (Ceseda, art. R. 313-1).

Cette visite ne doit pas être confondue avec l'examen d'embauche qui devra être effectué par le médecin du travail. Le rôle de ce dernier est de s'assurer de l'absence de contre-indication médicale pour le poste confié.

Pour les personnes qui se trouvent dans l'un des pays où existe une antenne de l'Ofii (Cameroun, Canada, Mali, Maroc, Sénégal, Tunisie et Turquie), la visite médicale est en principe effectuée sur place avant le départ ; sinon elle aura lieu en France. Si la personne examinée remplit les conditions sanitaires, le médecin de l'Ofii signe le certificat médical et le remet à la personne qui pourra le présenter pour retirer son titre de séjour.

2. La taxe due par l'employeur

L'employeur doit s'acquitter d'une taxe lorsqu'il embauche une personne étrangère soit lors de sa première entrée en France, soit lors de sa première « *admission au séjour en qualité de salarié* » (Ceseda, art. L. 311-15 et D. 311-18-2). Autrement dit, cette taxe est due lors de l'introduction en France d'une personne étrangère, mais aussi en cas de changement de statut lorsque le titre de séjour précédent avait été délivré sur d'autres critères que le travail salarié (une CST mention « commerçant » ou « étudiant » par exemple). Comme on l'a vu dans la partie A (p. 14), l'employeur s'engage au moment de la demande d'autorisation de travail à verser cette taxe qui lui sera demandée si l'autorisation est accordée.

La taxe due par l'employeur varie selon le contrat. Comme pour toutes les taxes, elle varie aussi avec les lois de finances successives. En 2013, son montant est évalué en fonction du salaire minimum de croissance (Smic) mensuel brut égal à 1 430,22 € :

– pour un contrat de travail d'une durée de douze mois ou plus (CST mention « salarié »), 55 % du salaire mensuel brut dans la limite de 2,5 Smic (787 € pour un salaire égal au Smic) ;

– pour un contrat de travail d'une durée de plus de trois mois et de moins de douze mois (CST mention « travailleur temporaire »), 74 € pour un salaire inférieur ou égal au Smic, 210 € pour un salaire compris entre 1 et 1,5 fois le Smic, 300 € lorsque le salaire est supérieur à 1,5 fois le Smic ;

– pour un contrat de type saisonnier, 50 € par mois d'activité ;

– pour l'emploi d'un jeune professionnel, 72 € pour un contrat de travail de plus de trois mois et de moins de douze mois.

« *Il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à* [l'Ofii] *ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination*

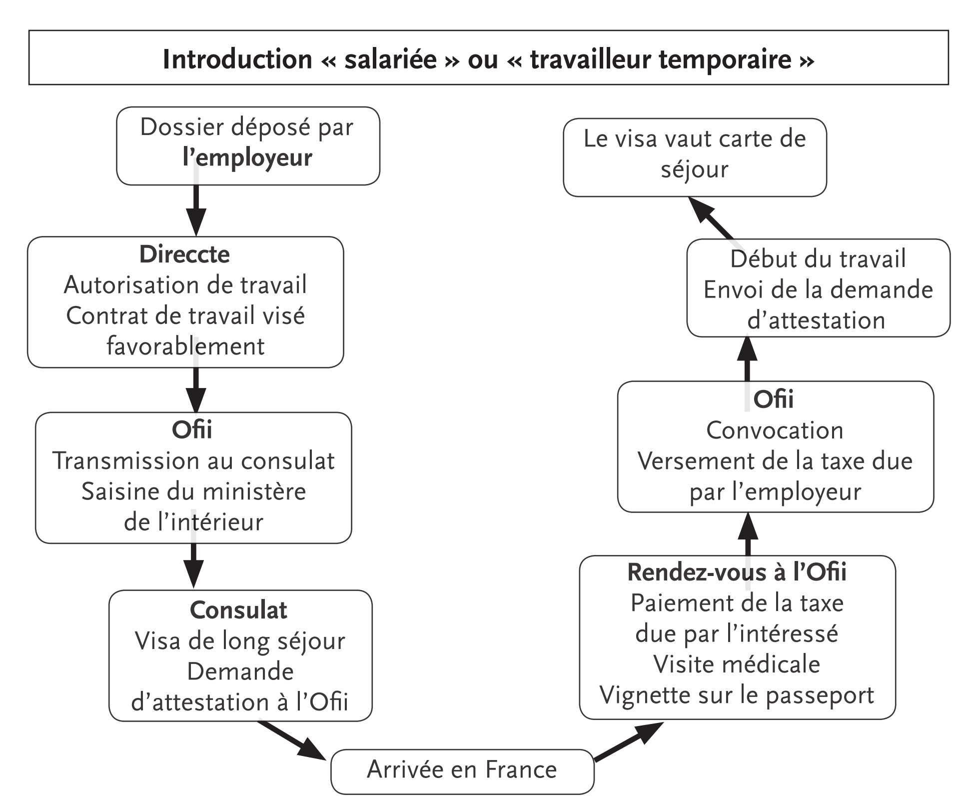
que ce soit, à l'occasion de son embauche » (CT, art. L. 5222-2). Le fait de méconnaître ces dispositions constitue un délit puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 3 000 € (CT, art. L. 5224-4). Les salarié·e·s sont toutefois souvent contraint·e·s à ce remboursement de la taxe par des employeurs peu scrupuleux, eu égard à la précarité de leur situation administrative et au contexte économique dégradé, mais ces pratiques sont clairement illégales.

3. La taxe due pour la délivrance ou le renouvellement du titre de séjour

La personne étrangère doit également verser une taxe. Son montant est identique, qu'il s'agisse de la délivrance d'une carte temporaire « salarié », « travailleur temporaire » ou « salarié en mission » ; il est fixé à 241 € auxquels s'ajoutent 19 € de frais de timbre. Les ressortissants de l'Union européenne en période transitoire, les travailleurs saisonniers et les jeunes professionnels entrés dans le cadre d'accords bilatéraux sont dispensés de cette taxe.

C. L'introduction

Dans le cadre de cette procédure, le primo-arrivant en France via un contrat de travail va connaître la procédure résumée par le schéma suivant.



Comme on l'a vu ci-dessus, après avoir visé favorablement le contrat de travail, la Direccte transmet le dossier à l'Ofii qui, à son tour, le transfère, par voie électronique, au consulat de France et à la personne concernée en vue de la délivrance du visa long séjour (VLS).

Dans la plupart des cas, le visa délivré s'appelle « visa long séjour – valant titre de séjour » (VLS-TS). Il dispense, pendant la première année, de la possession d'un titre de séjour sous la forme de la carte plastifiée ; le passeport suffit.

> **Remarque** *: le dispositif de VLS-TS date de 2009. Il concerne aussi trois autres titres de séjour temporaires dont la délivrance est soumise à la possession d'un visa de long séjour : « visiteur », « vie privée et familiale » en tant que « conjoint de Français », « étudiant ».*

Sinon, il porte la mention « carte de séjour à solliciter à l'arrivée en France » et la personne doit, dès son arrivée, se rendre à la préfecture et demander le titre de séjour.

1. L'introduction en vue d'un emploi de « salarié » ou de « travailleur temporaire »

Dans ce cas, le VLS se substitue, pendant sa durée de validité, au titre de séjour du même nom : c'est un VLS-TS qui porte la mention « travailleur temporaire » ou « salarié » selon la durée du contrat de travail et qui a la même durée de validité ; le renouvellement devra être demandé à la préfecture comme pour une carte de séjour portant la même mention (voir p. 26).

Le ou la salarié·e peut travailler dès son arrivée en France, muni·e de son VLS-TS et de son contrat de travail visé favorablement. Aucune démarche à la préfecture n'est nécessaire, sous réserve de posséder, dans les trois mois qui suivent l'arrivée, une attestation délivrée par l'Ofii.

À cet effet, le consulat a remis, en même temps que le visa, un formulaire (voir annexe 1) et la liste des adresses de l'Ofii ; le ou la salarié·e doit envoyer le formulaire à l'Ofii de son lieu de résidence dès son arrivée. L'Ofii le ou la convoque, encaisse les taxes, fait passer la visite médicale si celle-ci n'a pas déjà eu lieu dans le pays d'origine, puis atteste, sur le passeport de l'intéressé·e, de l'accomplissement des formalités exigées pour que le visa de long séjour permette le séjour en France.

Si cette démarche a été effectuée à temps, une demande de renouvellement du titre de séjour doit être déposée à la préfecture dans les deux mois qui précèdent la fin de la validité du VLS-TS et sera instruite selon les critères abordés dans la partie IV.

Si cette démarche n'a pas été effectuée dans les trois mois suivant l'arrivée en France, une demande de titre de séjour doit être effectuée dans les deux mois qui précèdent la fin de validité du visa et elle sera instruite comme une première demande selon la procédure de changement de statut.

2. Le travailleur saisonnier

Le « travail saisonnier » concerne les activités temporaires régies par les saisons – agricoles surtout, mais aussi hôtelières ou touristiques (stations balnéaires ou de ski). L'administration considère que la carte de séjour mention « travailleur saison-

nier » ne peut être délivrée qu'à l'issue d'une procédure d'introduction, l'étranger ou l'étrangère résidant hors de France au moment de la première demande. Néanmoins, rien n'interdit à une personne déjà présente régulièrement en France de solliciter un tel titre de séjour.

Les droits attachés à ce titre de séjour sont réduits. La carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » est valable trois ans, mais elle n'autorise son titulaire au séjour et au travail que pour une durée maximale de six mois par an – adossée à un ou plusieurs contrats de travail saisonnier. Le visa de la Direccte sur le contrat de travail est requis pour tout renouvellement ou changement de contrat de travail saisonnier (CT, art. R. 5221-23 à 25). Bien que beaucoup de travailleurs saisonniers travaillent régulièrement en France depuis de très nombreuses années, la législation leur impose un retour annuel dans leur pays, verrouillant ainsi l'accès à une carte de résident.

Certain·e·s peuvent néanmoins obtenir une carte de séjour « salarié » ou « vie privée et familiale » à l'issue d'un combat contentieux. Ce sujet est largement abordé dans l'ouvrage suivant : *Les travailleurs étrangers saisonniers*, Gisti et Codetras, coll. Les cahiers juridiques, juin 2010.

D. Le changement de statut

1. Qui est concerné

a) Une personne ayant déjà le droit de résider en France

Cette situation peut se produire notamment :

– si cette personne est mineure et a plus de seize ans ;

– si son titre de séjour lui donnant le droit de travailler ne peut pas être renouvelé (étudiant·e en fin d'études par exemple, titulaire d'une CST qui ne serait pas renouvelée parce que les conditions de sa délivrance ont cessé – par exemple la carte « vie privée et familiale » en cas de séparation d'un couple) ;

– dans les cas où une APT est demandée en complément à un droit au séjour.

b) Une personne ayant acquis le statut de résident de longue durée dans un pays de l'Union européenne

Elle est dispensée de visa pour entrer en France. Dans les trois mois qui suivent son arrivée en France, la personne doit déposer une demande de titre de séjour auprès de la préfecture de son lieu de résidence. Si elle désire obtenir un titre salarié (une carte de séjour temporaire salarié ou travailleur temporaire), la procédure de droit commun s'applique. Elle doit ainsi obtenir l'autorisation de travail auprès du SMOE (opposition de la situation de l'emploi, versement de la redevance et visite médicale auprès de l'Ofii). Au terme d'une année de séjour ininterrompu, elle est définitivement admise sur le territoire conformément à l'article R. 5221-5 4° du code du travail et elle peut exercer toute activité sans limite géographique ni professionnelle.

c) Une personne ressortissante d'un État membre de l'UE pendant la période transitoire

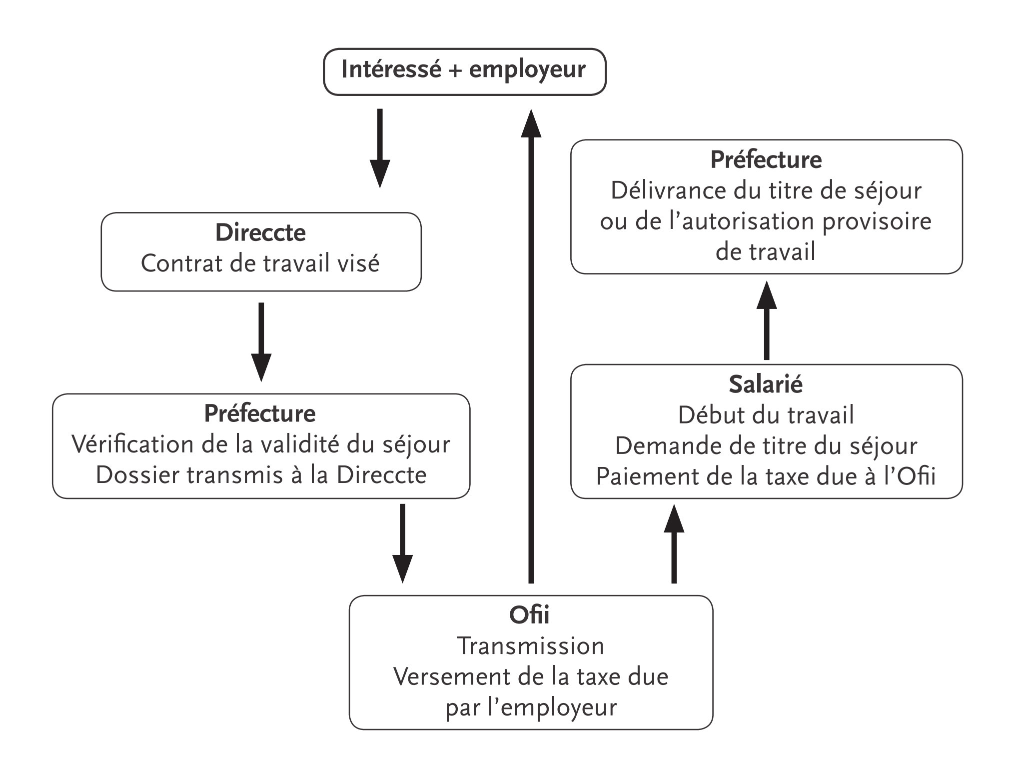
Elle peut engager la procédure dans les trois mois qui suivent son entrée en France comme dans le cas précédent (voir p. 32).

2. La procédure

L'employeur est là aussi le principal interlocuteur de l'administration mais il appartient au salarié ou à la salariée de déposer personnellement le dossier complet auprès de la préfecture du lieu de son domicile. La préfecture transmet pour instruction le dossier de demande d'autorisation de travail au SMOE du même département. Après l'avoir visé favorablement, l'unité territoriale de la Direccte transmet le contrat de travail à l'employeur et au salarié puis transmet le dossier à l'Ofii qui convoque l'intéressé·e à une visite médicale. Il faut noter que dès la remise du document Cerfa visé favorablement, le ou la salarié·e peut commencer à travailler.

À l'issue de la visite médicale, l'intéressé·e doit se rendre à la préfecture pour obtenir son titre de séjour en présentant son certificat médical.

Changement de statut vers « salarié » ou « travailleur temporaire »



3. Passerelle pour un étudiant titulaire d'un master

Une procédure de changement de statut plus favorable est prévue pour une étudiante étrangère ou un étudiant étranger ayant achevé avec succès ses études dans un établissement français et obtenu un diplôme de niveau au moins équivalent au master, et qui souhaite compléter sa formation en France par une première expérience professionnelle (Ceseda, art. L. 311-11, R. 311-35). Cette procédure doit être engagée au moins quatre mois avant la fin de la validité du titre mention « étudiant ».

Si elle ou il a déjà trouvé une offre d'emploi pour un travail à temps complet, rémunéré à hauteur d'une fois et demie le Smic, elle ou il peut déposer une demande de changement de statut qui sera instruite sans opposition de la situation de l'emploi.

Sinon, la personne étudiante peut demander une autorisation provisoire de séjour (APS) de six mois. Sous couvert de cette APS « passerelle », elle peut rechercher un emploi tout en continuant d'être autorisée à travailler dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail, comme durant ses études. Si elle trouve un emploi répondant aux critères du paragraphe précédent, elle peut prendre ses fonctions sous couvert de l'APS, et doit rapidement (15 jours après le début du contrat de travail) déposer une demande de changement de statut, qui sera instruite sans opposition de la situation de l'emploi.

Ce dispositif est cependant présenté comme une « première expérience professionnelle » et certaines préfectures demandent, au moment de délivrer le titre autorisant au travail, un engagement de quitter la France à son expiration. La pérennité est d'autant mieux assurée que le contrat de travail est solide (CDI de préférence à un CDD).

Cette procédure fait l'objet d'une analyse précise dans une note pratique téléchargeable (www.gisti.org/notes-pratiques) : *Le changement de statut « étudiant » à « salarié »*, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012.

E. Les circuits aménagés

Pour certains titres autorisant l'exercice d'une activité salariée, il est prévu une procédure de guichet unique auprès de l'Ofii afin de simplifier et de réduire les délais de traitement. Cette procédure allégée concerne les deux situations suivantes.

1. « Salarié en mission » et carte bleue européenne

Ces cas sont régis par une circulaire du 3 août 2012. Il s'agit de mettre en place un dispositif simple, destiné aux salariés primo-arrivants susceptibles de bénéficier de la carte « salarié en mission » ou de la carte bleue européenne. La procédure instaure un interlocuteur unique pour l'employeur et pour le salarié en confiant à la délégation territoriale de l'Ofii le soin de faire l'interface entre les différentes administrations pour la délivrance de l'autorisation de travail, du visa long séjour, du certificat médical et du titre de séjour ; ce guichet unique s'applique en 2013 dans huit départements, à savoir : la Haute-Garonne, les Hauts-de-Seine, l'Isère, le Nord, Paris, le Puy-de-Dôme, le Rhône et les Yvelines.

L'avantage de cette procédure est de réduire les délais de remise du titre permettant de travailler puisqu'il est dit qu'ils ne doivent pas excéder quatre à six semaines.

L'Ofii, qui recueille la demande d'autorisation de travail, doit transmettre ce dossier à la Direccte compétente pour le lieu d'emploi dans un délai de cinq jours. Celle-ci dispose alors de dix jours pour examiner la demande et remettre le cas échéant l'autorisation de travail. Une fois l'autorisation délivrée, l'Ofii a quarante-huit heures pour transmettre par voie électronique le dossier au consulat chargé de délivrer le visa. À son arrivée en France, l'étranger ou l'étrangère dépose une demande de titre de séjour à l'Ofii qui la transmet à la préfecture.

> **Remarque** *: dans la mesure où le visa délivré dans ce cadre n'est pas un VLS-TS et ne dispense donc pas, à l'arrivée en France, d'une démarche administrative en vue de l'obtention du titre de séjour, ce dispositif n'est pas vraiment attractif.*

La visite médicale n'est pas requise pour la carte bleue européenne. Pour le « salarié en mission », la remise du certificat médical devrait coïncider avec celle de la carte de séjour.

Le ou la titulaire de la carte mention « salarié en mission » ou de la carte bleue européenne dispose d'autres mesures favorables ; ainsi son conjoint peut aussi déposer une demande de visa et de titre de séjour au même moment et peut bénéficier d'une procédure rapide qui déroge à celle du regroupement familial.

2. Jeune professionnel

Plusieurs conventions bilatérales conclues entre la France et différents pays prévoient un dispositif d'accueil pour des jeunes désirant acquérir une expérience professionnelle supplémentaire en France (voir P. 31). Les jeunes en entrant dans ce dispositif bénéficient d'un guichet unique auprès de l'ensemble des délégations territoriales de l'Ofii. Là encore les délais de traitement ne doivent pas excéder quatre à six semaines. La demande d'autorisation de travail et de candidature est déposée auprès de la délégation de l'Ofii du lieu de l'emploi pour examen par le SMOE qui dispose de dix jours pour statuer. Une fois le titre de travail délivré, le consulat a vingt et un jours pour délivrer le VLS-TS avec la mention « travailleur temporaire » au jeune professionnel (le contrat de travail doit avoir une durée déterminée de trois à douze mois).

Sources

> Analyses

– *Le changement de statut « étudiant » à « salarié »*, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012.

– *Les droits des mineurs étrangers isolés et des mineures étrangères isolées*, Gisti, coll. Les cahiers juridiques, juin 2011.

– *Les travailleurs étrangers saisonniers*, Gisti et Codetras, coll. Les cahiers juridiques, juin 2010.

> **Textes juridiques**

– Arrêté du 19 mai 2009 relatif aux formalités que doivent accomplir auprès de l'Ofii les titulaires de certains VLS.

– Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.

– Circulaire du 29 mai 2009 relative à la mise en œuvre de la procédure de VLS-TS.

– Circulaire du 22 août 2007 n° DPM/DMI2/2007/323 relative aux autorisations de travail.

– Circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers.

IV. Après l'autorisation de travail

Les titres de séjour délivrés à l'issue des procédures présentées ci-dessus ont des durées de validité mentionnées dans la partie I (p. 5). Ils peuvent également comporter des restrictions professionnelles ou géographiques qu'il est important de connaître.

En effet, plus la validité d'une autorisation de travail est limitée, plus grands sont les risques de non-renouvellement du titre en cas de changement de travail, donc plus grande est la dépendance du travailleur ou de la travailleuse à l'égard de celui ou celle qui l'emploie. Il y a en ce sens une différence importante entre la mention « salarié » et la mention « travailleur temporaire ».

A. Des validités restreintes

1. Les restrictions régionales et professionnelles

Lors de la délivrance d'une première carte de séjour ou d'APT, la préfecture peut restreindre la validité de l'autorisation de travail qu'elle donne :

– à certaines zones du territoire métropolitain (CT, art. R. 5221-9) ;

– à certaines activités professionnelles (CT, art. R. 5221-6) ;

– à un ou des employeurs ou entreprises d'accueil (CT, art. R. 5221-10).

Le tableau suivant résume la situation :

Restriction possible	**zone de territoire**	**domaine d'activité**	**employeur**
Carte de résident CST « vie privée et familiale » et « étudiant »	non	non	non
Carte bleue européenne	non	oui pendant la première année	oui
CST « profession artistique et culturelle », « compétence et talents »	non	oui	non
CST « chercheur-scientifique »	oui	oui	oui
CST « salarié en mission »	non	oui	oui
CST « salarié »	oui	oui jusqu'au second renouvellement	non
CST « travailleur temporaire »	oui	oui	oui
CST « saisonnier »	oui	oui	oui
APT	oui	oui	oui

Remarque *: dès le premier renouvellement, une CST mention « salarié » délivrée en France à une personne titulaire d'une carte de « résident longue durée - CE » obtenue dans un autre État de l'UE ouvre droit à toute activité professionnelle salariée.*

2. Le cloisonnement de l'outre-mer

Un titre de séjour délivré dans un département de métropole ou dans l'un des quatre anciens départements d'outre-mer (Guyane, Guadeloupe, Martinique, La Réunion) est valable, pour le séjour, dans tous ces départements.

Mais il n'en va pas de même pour l'autorisation de travail. Celle-ci est valable soit sur tout ou partie de la métropole, soit dans le département d'outre-mer où elle a été délivrée, soit dans l'un des autres collectivités et territoires d'outre-mer (CT, art. 5221-7 al. 2, R. 5221-8 et R. 5221-9 ; circulaire du 22 août 2007). Ce cloisonnement vaut quelle que soit la source, directe ou indirecte, de l'autorisation de travail. Ainsi, la personne titulaire d'une carte de résident délivrée en Guyane peut résider en métropole sous couvert de ce titre ; mais, pour avoir le droit de travailler, elle doit demander une APT selon la procédure de changement de statut. Quant à la personne étrangère en situation régulière à Mayotte, elle n'a même pas le droit d'aller en métropole sans visa ; elle ne peut être autorisée à s'y rendre pour y exercer un travail salarié que par la procédure d'introduction.

B. Le renouvellement de l'autorisation de travail

Le renouvellement de l'autorisation de travail, et/ou du titre de séjour, doit être demandé au cours des deux mois qui précèdent son expiration. La demande doit comporter les documents dont la liste est donnée dans l'encadré p. 28 (CT, art. R. 5221-32).

Lorsqu'il s'agit d'un titre donnant droit au travail, une taxe de 87 € est en général exigée, sauf pour la CST mention « travailleur saisonnier ». La taxe est portée à 181 € lorsque la durée du titre dépasse un an (« salarié en mission », « carte bleue européenne »).

1. Précarité du renouvellement

« *La carte de séjour temporaire et la carte de séjour "compétences et talents" sont retirées si leur titulaire cesse de remplir l'une des conditions exigées pour leur délivrance* » avec d'éventuelles exceptions en cas de perte d'emploi mentionnées ci-dessous (Ceseda, art. L. 311-8).

Dans la mesure où la validité des titres et les conditions exigées lors de l'instruction d'une demande d'autorisation de travail sont, nous l'avons vu, nombreuses, l'interprétation des conditions requises pour le renouvellement d'un titre de séjour obtenu par cette voie peut présenter plusieurs incertitudes.

Ainsi, depuis 2007, l'administration peut s'opposer au renouvellement de la carte « *en cas de non-respect des termes de l'autorisation de travail par l'étranger ou en cas de non-respect par l'employeur : 1° de la législation relative au travail ou à la protection sociale ; 2° des conditions d'emploi, de rémunération ou de logement fixées par cette autorisation* » (CT, art. R.5221-34). La formule laisse une grande marge de manœuvre au service concerné. Selon l'interprétation littérale, ces hypothèses de refus de renouvellement paraissent concerner tous les titres subordonnés à une autorisation de travail. Or la carte de séjour mention « salarié » n'induisait pas jusque-là un rapport de forte dépendance à l'égard du premier employeur. Certes, ce titre peut

comporter une limite géographique mais sa validité même n'est pas restreinte à un employeur ou à une entreprise, comme c'est le cas pour les cartes « travailleur temporaire », « travailleur saisonnier » ou encore « scientifique-chercheur ». Il y a là, selon nous, une contradiction entre l'esprit de la carte « salarié » et les conditions de son renouvellement.

2. Les conditions du renouvellement sans perte d'emploi

Il s'agit ici du travailleur qui, au moment du renouvellement, est toujours lié par un contrat de travail.

a) Conditions générales

Dans tous les cas, le renouvellement peut être refusé pour absence de respect :

– par l'étranger ou l'étrangère, des termes de l'autorisation, donc des limites de sa validité ;

– par l'employeur, des droits du travail et de la protection sociale, d'une part, et des conditions d'emploi et de logement fixées par l'autorisation, d'autre part (CT, art. R. 5221-34).

À partir du second renouvellement, seules ces conditions seront examinées. La situation est différente lors du premier renouvellement.

b) Conditions du premier renouvellement

Ce premier renouvellement est soumis à un examen particulièrement attentif du respect des conditions qui avaient conduit à la première délivrance d'une autorisation de travail.

Cas 1. L'emploi occupé est le même que celui qui a conduit à la première autorisation (le contrat de travail initial reste valable ou est reconduit).

Le respect des conditions de salaire et de travail prévues est analysé notamment au vu des trois derniers bulletins de salaire et d'une attestation de présence dans l'emploi au jour du renouvellement, établie par l'employeur.

Cas 2. Changement d'emploi et/ou d'employeur (le contrat de travail est différent).

Le renouvellement pourra être accordé sans nouvelle instruction du dossier d'autorisation de travail si le nouveau contrat de travail respecte les restrictions (limite à telle région, tel métier) relatives à l'autorisation de travail portées sur le titre de séjour.

En revanche, si le nouveau contrat de travail ne respecte pas les mentions portées sur le titre de séjour, l'autorisation de travail sera examinée comme une nouvelle demande d'autorisation de travail, selon la lourde procédure d'un changement de statut (CT, R. 5221-36). Ce sera donc généralement le cas pour la CST mention « travailleur temporaire » ou pour une APT restreinte à un employeur et un emploi. Pour une CST mention « salarié » avec une validité géographique et/ou professionnelle limitée, cela dépend de la conformité du nouveau contrat de travail à ces conditions. Il faudra à tout le moins que la rémunération du nouveau contrat soit égale ou supérieure à celle du précédent contrat.

Le renouvellement peut en outre être refusé sans examen du nouveau contrat de travail si le contrat de travail initial a été rompu pendant la première année à l'initiative de l'employé·e et non par suite d'un licenciement, c'est-à-dire « en cas de privation involontaire d'emploi » (CT, art. R. 5221-36). La préfecture risque en effet d'y voir l'indice d'un contrat initial « de complaisance » ; cette suspicion fréquente tend à rendre très difficile un changement d'emploi pendant la première année, même pour le ou la titulaire d'un titre mention « salarié ».

Dossier à présenter en vue d'un renouvellement (arrêté du 10 octobre 2007)

La demande de renouvellement d'une carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle », « salarié », « travailleur temporaire » ou « salarié en mission » (hors cas détachement) et la demande de prolongation de l'autorisation provisoire de travail contiennent les documents suivants :

I. Lorsque l'emploi occupé est le même que celui qui a justifié la délivrance de la première autorisation de travail :

– L'attestation de présence dans l'emploi établie par l'employeur ;

– Les trois derniers bulletins de paie ; lorsque ces documents ne permettent pas de justifier du respect des conditions de rémunération initialement prévues, l'administration peut demander la production de bulletins supplémentaires ;

– Le dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement et, le cas échéant, à la caisse des congés payés ;

– Dans les cas prévus par les conventions bilatérales de sécurité sociale, le certificat de détachement.

II. Lors du premier renouvellement, si l'étranger n'occupe plus l'emploi ayant justifié l'autorisation de travail précédente :

a) Lorsque le salarié est privé d'emploi, la demande comprend :

la lettre de rupture du contrat de travail ;

– l'attestation de l'employeur destinée à l'Assedic [devenu Pôle emploi] ;

– son certificat de travail.

b) Lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi ou a changé d'employeur, la demande comprend les trois derniers bulletins de paie ; lorsque ces documents ne permettent pas de justifier du respect des conditions de rémunération initialement prévues, l'administration peut demander la production de bulletins supplémentaires.

III. Lors des renouvellements ultérieurs, la demande comprend :

– si l'étranger travaille, une attestation d'emploi ;

– si l'étranger est demandeur d'emploi, le cas échéant, une attestation de l'organisme versant les allocations de chômage justifiant de la période de prise en charge restant à courir et le montant de l'indemnisation.

C. Droits en cas de perte d'emploi

Les droits aux indemnités de chômage et au maintien du droit au séjour et au travail dépendent du motif de la perte d'emploi (licenciement ou démission) et du statut de l'étrangère ou de l'étranger, seul le titulaire d'une carte de séjour mention « salarié » bénéficiant d'une protection au-delà de la durée de validité du titre de séjour.

Remarque : rupture conventionnelle du contrat de travail

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail : une « rupture conventionnelle » exclusive du licenciement ou de la démission, selon un accord amiable entre l'employeur et le salarié (CT, art. L. 1237-11 à 16). En l'attente des règlements issus de ce dispositif, les droits d'un travailleur étranger en cas de rupture conventionnelle sont à ce jour incertains, la jurisprudence n'étant pas encore fixée.

1. Perte d'emploi du titulaire d'une carte de séjour mention « salarié »

Pendant la durée de validité de son titre et quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, l'intéressé·e peut s'inscrire à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi ; il ou elle a droit aux indemnités de chômage (CT, R. 5221-48, 3°).

Au moment du renouvellement du titre de séjour, si la personne étrangère est privée d'emploi « *autrement que de son fait* », c'est-à-dire si elle a été licenciée et non pas si elle a démissionné(2), la carte de séjour mention « salarié » est renouvelée pour un an ; si ses droits à indemnités courent encore, elle sera prorogée jusqu'à leur extinction (CT, art. R. 5221-33).

2. Perte d'emploi du titulaire de la carte de séjour « travailleur temporaire » ou d'une APT

Pendant la durée de validité de son titre, l'intéressé·e ne peut s'inscrire à Pôle emploi que « *lorsque le contrat de travail* [...] *a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure* » autrement dit en cas de licenciement(3) (CT, art. R. 5221-48, 4°). Son titre, qui avait la durée du contrat (moins d'un an), est alors maintenu jusqu'à son terme avec versement des allocations de chômage.

Si la personne salariée a perdu son emploi dans d'autres conditions, son titre peut être retiré. Dans tous les cas, au-delà de la durée du contrat qui avait permis la délivrance du titre, si elle n'a pas trouvé d'autre contrat de travail, elle perd ses droits au séjour et aux versements de ses indemnités de chômage.

(2) La rupture est aussi du fait de l'employeur lorsque le salarié a été poussé à « démissionner » ou qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison du comportement de l'employeur (non-respect par ce dernier de ses propres obligations). Le ou la salarié·e ne pourra pas se dispenser de saisir le juge prud'homal pour établir la « faute » de l'employeur.

(3) La force majeure est un événement imprévisible, insurmontable et extérieur aux parties du contrat de travail. Ainsi définie, elle ne peut correspondre qu'à des circonstances tout à fait exceptionnelles.

V. Les accords bilatéraux

A. Les personnes de nationalité algérienne ou tunisienne

Plusieurs « régimes spéciaux » issus d'accords bilatéraux définissent les droits en France de leurs nationaux. Sur les questions traitées dans cette note, il suffit de mentionner les accords établis en 1968 avec l'Algérie et en 1988 avec la Tunisie.

Pour les Algériens et les Algériennes, l'accord franco-algérien du 27 février 1968 relatif à la circulation, à l'emploi et au séjour des ressortissants algériens et de leurs familles (actualisé en dernier lieu en 2003), remplace le Ceseda. Il prévoit des titres de séjour analogues à ceux du Ceseda. Cependant quelques différences importantes sont notables :

– le titre de séjour en tant qu'« étudiant » ne donne pas le droit de travailler. Une APT est requise pour être autorisé à exercer une activité professionnelle salariée dans la limite de 50 % du temps légal de travail ;

– il n'existe pas de titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier » ;

– les autorisations de travail portées par un certificat de résidence sont valables sur tout le territoire national (par exception aux validités géographiques restreintes présentées p. 25-26) ;

– il n'y a pas de liste de « métiers en tension » ;

– un VLS-TS (voir p. 19) ne peut pas être délivré. Il est remplacé par un VLS et la personne concernée doit s'adresser à la préfecture à son arrivée en France pour obtenir une carte de séjour.

Pour les Tunisiens et les Tunisiennes, l'accord franco-tunisien du 17 mars 1988 en matière de séjour et de travail (actualisé en dernier lieu en 2008) comporte une seule différence avec le droit commun. La liste régionale des métiers « en tension » (voir p. 9) ne leur est pas applicable, mais une autre liste figurant en annexe d'un accord de gestion des flux migratoires franco-tunisien joue le même rôle.

B. Accords de gestion des flux migratoires

Dans le cadre d'un « accord bilatéral relatif à la gestion des flux migratoires et au co-développement », des conditions spécifiques selon lesquelles la situation de l'emploi n'est pas opposée sont en général prévues, soit pour l'introduction de travailleurs, soit pour la délivrance d'un titre de séjour sur place, selon les accords, et… selon l'interprétation qu'en donnent les préfectures. Quatorze accords de gestion ont été signés. Ils concernent les pays suivants : Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Congo, Gabon, Maurice, Russie, Sénégal, Tunisie, Cameroun, Liban, Macédoine, Monténégro,

Serbie. En mars 2013, les neuf premiers ont fait l'objet d'une ratification et sont donc entrés en vigueur.

Ces accords comprennent presque tous des listes de métiers considérés comme « en tension » pour les ressortissants des États signataires. Sauf pour les Tunisiens et Tunisiennes, ces listes s'ajoutent en principe à la liste régionale des métiers en tension[4]. Elles sont très diverses.

> **Listes de métiers « en tension » établies par des accords de gestion des flux migratoires en vigueur**
> *Bénin – 16 métiers*
> *Burkina Faso – 64 métiers*
> *Gabon – 9 métiers*
> *Maurice – 61 métiers*
> *Sénégal – 108 métiers*
> *Tunisie – 77 métiers*
> *On peut trouver ces listes sur le site : www.immigration-professionnelle.gouv.fr/procédures/métiers-en-tension*

D'autres clauses de ces accords modifient légèrement les conditions de la « passerelle » vers le changement de statut d'un ou d'une étudiant·e (voir p. 22) et facilitent la mobilité de jeunes professionnel·le·s.

C. Accords de circulation professionnelle

1. Mobilité de jeunes professionnels

Des accords bilatéraux prévoient l'accueil en France de jeunes âgés de 18 à 35 ans (le plus souvent) pour une durée maximale de dix-huit mois dans le cadre d'un contrat de travail d'au moins trois mois. Le ou la bénéficiaire s'engage à regagner son pays d'origine à l'issue de la période autorisée. Ceux qui sont en vigueur en 2013 sont :

– des accords bilatéraux d'échanges de jeunes professionnel·le·s (Argentine, Bulgarie, Canada, États-Unis, Gabon, Maroc, Nouvelle-Zélande, Roumanie, Sénégal, Tunisie) ;

– des accords de gestion concertée des flux migratoires (Bénin, Cap-Vert, Congo, Maurice, Russie, Sénégal, Tunisie).

2. Visas vacances-travail

Ce dispositif moins important est établi avec les pays suivants : Australie, Canada, Corée du Sud, Japon, Nouvelle-Zélande. Il s'agit de visas de court ou moyen séjour délivrés à des personnes de ces nationalités et munies d'un contrat de travail. À l'arrivée en France, une APT est demandée et délivrée sans délai et sans examen de la situation de l'emploi ; sa durée est celle de la validité du visa.

(4) C'est du moins ce que l'on peut déduire de certains textes, par exemple la circulaire du 24 novembre 2009 sur l'admission exceptionnelle au séjour.

VI. Les citoyens et citoyennes de l'UE en période transitoire

Les ressortissants des derniers États entrés dans l'Union européenne sont soumis en France à une période transitoire pour l'accès au travail salarié. De 2006 à à 2013, les seules concernées étaient les personnes de nationalité bulgare ou roumaine ; elles seront probablement rejointes par les Croates pendant l'été 2013.

Cette période transitoire s'achèvera le 1er janvier 2014 pour les Bulgares et les Roumains ou les Roumaines.

Jusqu'à cette date, ils sont traités comme les étrangers issus des pays tiers quant à la délivrance d'une première autorisation de travail, sauf si ces ressortissants trouvent à s'employer dans l'un des métiers qui leur sont ouverts.

A. La première demande d'autorisation de travail

Les modalités de l'examen de la demande d'autorisation de travail par le SMOE de la Direccte sont les mêmes que celles qui sont présentées dans la partie II, la situation de l'emploi est opposable à ces ressortissants, sous réserve des 291 métiers « en tension » (voir annexe 2).

Lorsque le contrat de travail a été visé favorablement, le passage par l'Ofii est inutile. En effet, la circulaire du 26 août 2012, confirmée par des instructions en date du 30 janvier 2013, supprime le versement par l'employeur d'une taxe et l'obligation pour l'étranger ou l'étrangère de se soumettre à la visite médicale. Ainsi, le SMOE qui, à l'issue de l'instruction, délivre une autorisation de travail remet à l'employeur et au salarié les exemplaires des formulaires Cerfa visés favorablement. La préfecture délivre ensuite un titre de séjour « UE - toutes activités professionnelles » sans exiger de certificat médical.

Les mêmes instructions du 30 janvier 2013 prévoient aussi qu'un contrat unique d'insertion (CUI) peut, si la personne remplit les conditions de droit commun, permettre la délivrance d'une première autorisation de travail (par dérogation au dispositif prévu par le code du travail, voir p. 12). À cette fin, l'employeur doit établir une promesse d'embauche au profit de la personne puis demander simultanément :

– à Pôle emploi de prescrire un contrat aidé ;

– au SMOE de la Direccte, une autorisation de travail.

La préfecture délivre alors une carte de séjour « UE - toutes activités professionnelles ».

B. Après l'autorisation de travail

Ce titre de séjour mention « UE - toutes activités professionnelles » ne comporte ni restriction géographique en France métropolitaine, ni restriction professionnelle. Sa durée est limitée par la durée du contrat de travail et est au plus égale à cinq ans (pour les CDI). En cas de perte d'emploi, le titulaire d'une carte de séjour « UE - toutes activités professionnelles » peut, comme le « salarié », s'inscrire à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi pendant la durée de validité de son titre ; il a alors normalement droit aux indemnités de chômage.

Le renouvellement d'un premier titre de séjour « UE - toutes activités professionnelles » obtenu sur la base d'un contrat de moins d'un an est examiné selon les mêmes critères qu'un titre de séjour mention « travailleur temporaire ». Il est refusé en cas de perte d'emploi. Mais, en cas de changement d'emploi au moment du premier renouvellement, tout contrat de travail devrait être accepté sans nouvel examen puisque le premier titre ne comportait aucune restriction. Un refus peut toutefois être opposé pour présomption de contrat initial « de complaisance » ou pour absence de respect de la législation du travail et de la protection sociale par l'employeur.

En revanche, au moment du renouvellement d'un premier titre de séjour « UE - toutes activités professionnelles » délivré sur la base d'un contrat de travail d'un an au moins, la personne bulgare ou roumaine se trouve dans une situation plus favorable que la ou le titulaire d'une carte de séjour mention « salarié ». Elle a en effet acquis les mêmes droits au travail salarié qu'un citoyen ou une citoyenne d'un autre pays de l'UE. Cela résulte des traités d'adhésion à l'Union européenne (et plus précisément de leurs annexes VI et VII), selon lesquels, après avoir été admis sur le marché du travail d'un État membre pendant une période ininterrompue égale ou supérieure à douze mois, un ressortissant communautaire a le droit d'exercer toute activité professionnelle salariée.

Sources

> **Textes juridiques**

– Instruction du ministre du travail en date du 30 janvier 2013 à destination des services de Pôle emploi, Direccte et Dieccte en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains (MS/BG/FD/D.13000320).

– Arrêté du 1er octobre 2012 modifiant l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

– Circulaire du 26 août 2012 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des opérations d'évacuation de campements illicites.

VII. Contester un refus

La demande visant à obtenir le droit de séjourner en France pour y exercer une activité salariée fait intervenir plusieurs décisions administratives :

– celle de la préfecture relative à l'autorisation de travail (sur la base de l'instruction de la Direccte) ;

– celle du consulat relative au visa (uniquement dans le cas d'une introduction de travailleur) qui peut être contestée avec les arguments juridiques utilisés dans le cadre général des refus de visa ;

– celle de la préfecture relative à la délivrance d'une carte de séjour (en l'absence de VLS-TS).

De manière générale le droit administratif s'applique à ces diverses situations. L'administration a donc obligation d'accuser, par écrit, réception d'une demande d'autorisation de travail. Cet écrit doit :

– indiquer sa compétence ou celle d'une autre autorité le cas échéant ;

– indiquer le délai d'instruction ;

– rappeler l'éventualité d'un refus implicite et à quel terme ;

– mentionner les voies de recours possibles.

L'administration ne peut pas refuser d'examiner ou de recevoir une demande. Elle doit y répondre et indiquer, le cas échéant, les pièces manquantes au dossier. Elle est tenue de motiver ses décisions en droit et en fait de façon claire et précise, et d'indiquer les voies de recours pour contester la décision (autorité compétente et délais impartis).

A. Contester un refus d'autorisation de travail

a) Le refus est implicite en cas de silence de la Direccte deux mois après la réception de l'accusé de réception de la demande. En pratique, l'administration n'accuse pas toujours réception de la demande ; deux mois après le dépôt de la demande (confirmée par courrier avec accusé de réception), il convient de considérer qu'une absence de réponse vaut rejet implicite.

b) La décision doit être motivée. En cas de décision non motivée, notamment en cas de refus implicite, l'intéressé·e peut demander les motifs dans un délai de deux mois (il ou elle a intérêt à le faire rapidement). L'administration communique les motifs dans un délai d'un mois ; à défaut la décision est illégale.

c) Une décision défavorable peut faire l'objet d'un « recours administratif » :

– « recours gracieux » auprès du préfet (qui transmet à la Direccte) ;

– « recours hiérarchique » auprès du ministre chargé de l'immigration, soit le ministre de l'intérieur : Ministère de l'intérieur, direction des libertés publiques et des affaires juridiques, Place Beauvau, 75800 Paris Cedex 08.

d) Il s'avère le plus souvent utile, sans engager ces démarches ou sans attendre leur résultat, d'engager un recours contentieux devant le tribunal administratif en vue de l'annulation d'une décision illicite voire également en vue d'une réparation pour le préjudice causé par cette décision.

Attention ! Le recours contentieux doit être effectué dans un délai de deux mois après le refus (explicite ou implicite). Ce délai peut être prolongé, en cas de demande de motivation ou de recours administratif (voir Gisti, *Le Guide des étrangers face à l'administration*, La Découverte, 2013).

e) S'il est possible de justifier d'une urgence, une procédure de référé peut éviter la longue attente d'une décision du tribunal administratif.

f) Le refus d'autorisation de travail n'est parfois notifié par la Direccte qu'à l'employeur et non à la personne salariée, même alors que la Direccte a été interrogée à la suite du dépôt d'une demande de titre de séjour en préfecture. Il peut être opportun alors qu'un recours soit déposé conjointement par l'employeur et l'employé, dans le délai prévu de deux mois, plutôt que d'attendre la décision de la préfecture sur le titre de séjour – qui sera vraisemblablement refusé.

On pourra pour ce recours conjoint user de la procédure, plus rapide, d'un référé-suspension, en faisant valoir l'urgence à statuer aux motifs que l'employeur doit suspendre le contrat de travail et se trouve privé de son employé·e, et que celui-ci ou celle-ci se trouve privée de ressources.

B. Contester un refus de visa ou de séjour

Après l'autorisation de travail, un refus de visa ou de titre de séjour est encore possible. L'avis de la Direccte ne doit plus être mis en cause ; mais le consulat peut mettre en doute la validité de certains documents (diplômes, attestation,...) et invoquer l'ordre public ; à son tour, la préfecture peut aussi invoquer l'ordre public.

En pratique, un ou deux mois après le refus d'autorisation de travail, l'étrangère ou l'étranger qui résidait déjà en France et avait tenté de changer de statut se voit notifier un refus de titre de séjour et une obligation de quitter le territoire français (OQTF). Il dispose d'un mois pour contester devant le tribunal administratif cette nouvelle décision. Il est alors impératif de soulever devant le tribunal administratif le moyen selon lequel le refus de titre est fondé sur un refus illégal d'autorisation de travail et opportun de montrer que ce refus fait déjà l'objet d'un recours gracieux et/ou hiérarchique et/ou contentieux (il s'agit d'une « exception d'illégalité »).

Outre les motifs liés spécifiquement à l'emploi, la personne peut alors faire valoir que le refus de délivrance ou de renouvellement de son autorisation de travail porte atteinte au droit au respect de sa vie privée et familiale, garanti par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sources

> **Analyses**

Le Guide des étrangers face à l'administration, Gisti, La Découverte, avril 2013.

– Sur le refus de visa :

Entrée, circulation en France et dans l'espace « Schengen », Gisti, coll. Les cahiers juridiques, janvier 2013.

– Sur le recours en cas d'OQTF :

Que faire après une obligation de quitter le territoire français ou une interdiction d'y revenir ? Le point après la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2011.

Contester une obligation de quitter le territoire français, la procédure, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012.

– Sur la possibilité d'obtenir des indemnités de l'administration :

Comment obtenir des indemnités après une décision illégale de l'administration, Gisti, coll. Les notes pratiques, juin 2012.

> **Textes juridiques**

Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations – art. 18 à 21.

Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs – art. 1 à 5.

Code de justice administrative – art. R. 421-1, R. 421-4 et R. 421-5.

Annexes

Annexe 1

Formulaires

A. Deux formulaires Cerfa pour une demande d'autorisation de travail

1. Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger : contrat de travail simplifié

Cerfa n° 13653*03 :
www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/cerfa_13653-03.pdf

2. Information relative au versement à l'Ofii de la taxe due pour l'emploi d'un salarié étranger en France

Cerfa n° 13662*05 :
www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/cerfa_13662-05.pdf

B. Validation du VLS-TS par l'Ofii

Formulaire de demande d'attestation Ofii :
www.ofii.fr/IMG/doc/formulaire_de_demande_d_attestation_OFII_-recto_verso-_Version_de_droit_commun.doc

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR UN SALARIÉ ÉTRANGER - CONTRAT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ

art. L.5221-1 et suiv et R.5221-1 et suiv du code du travail

cerfa N° 13653*03

Demande d'autorisation de travail tendant à la délivrance : *(veuillez cocher la case correspondante)*

- ☐ d'une carte de séjour temporaire «salarié»
- ☐ d'une autorisation provisoire de travail.
- ☐ d'une carte de séjour temporaire «travailleur temporaire»
- ☐ d'une carte de séjour «Communauté européenne»
- ☐ d'une carte de séjour temporaire «Carte bleue européenne»

Si travail d'une durée de plus de 3 mois, joindre une photographie.

Cadre réservé à l'administration
N° de demande :
N° de dossier :
Date d'arrivée à l'UT-DIRECCTE :

Annexe à joindre *(le cas échéant) :*
Annexe 1 : Information sur la taxe due

Le salarié réside : en France ☐ à l'étranger ☐
(veuillez cocher la case correspondante)

1 - EMPLOYEUR

- Raison sociale
- Code NAF • Numéro Siret
- Si **particulier** : Nom
  Prénom
  N° d'inscription à l'URSSAF ou à la M.S.A.
- Adresse de l'établissement de rattachement ou du particulier
- Nom de la personne à contacter
- N° de téléphone
- N° de télécopie
- Courriel
- Nombre de salariés avant l'embauche

2 - SALARIÉ

- Nom
- Nom de jeune fille
- Prénom
- Sexe M ☐ F ☐ *(veuillez cocher la case correspondante)*
- Né(e) le / / à
- Nationalité
- N° titre de séjour
- N° de passeport *(en l'absence du titre de séjour)* • Date d'expiration / /
- Adresse*

* A l'étranger dans le cas d'une introduction, en France dans les autres cas.

Pays
- N° de téléphone
- Courriel

3 - EMPLOI

- Type de contrat de travail *(veuillez cocher la case correspondante)* ☐ à durée indéterminée ☐ à durée déterminée Durée : ☐ mois ou ☐ jours.
- Date prévisible d'embauche / / motif du recours *(voir notice par.3)* :
- Adresse(s) du lieu effectif d'emploi *(si différent de celui de l'établissement)*
- Emploi • Qualification professionnelle *(voir notice par. 4)*
- Code ROME
- Convention collective applicable • Coefficient conventionnel applicable à l'emploi
- Rémunération horaire brute hors avantages en nature si durée du contrat inférieure à un mois *(en euros)*
- Rémunération mensuelle brute hors avantages en nature *(en euros)*
- Montant mensuel des avantages en nature *(en euros)* :
- hébergement - nourriture - autres *(veuillez préciser)*
- Durée hebdomadaire du travail • Passée la date du / / le salarié ne sera pas embauché.

4 - LOGEMENT *(à renseigner si l'étranger ne réside pas en France)*

(Pour les étrangers qui résident hors de France au moment de la demande) :
- adresse du futur logement en France :
- nature du logement : *(veuillez cocher la case correspondante)* ☐ chambre ☐ appartement ☐ maison individuelle ☐ hôtellerie ☐ autre
- hébergement collectif *(voir notice, par. 5)* : ☐ oui ☐ non

5 - AUTORISATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉE *(cadre à remplir par l'administration)*

- Nature de l'autorisation de travail : *(veuillez cocher la case correspondante et préciser)* ☐ carte de séjour temporaire «salarié» ☐ carte de séjour temporaire «travailleur temporaire» ☐ APT ☐ carte de séjour «Communauté européenne» ☐ carte de séjour «Carte bleue européenne»
- Validité territoriale : *(veuillez cocher la case correspondante)* ☐ région(s) *(veuillez préciser)* ☐ France métropolitaine

code du(des) département(s)

L'autorisation de travail est accordée pour une durée de ☐ mois ou ☐ jours à compter du ☐ ou du visa consulaire postérieur lorsque l'étranger est soumis à cette obligation. Le présent document est valable pour l'employeur, l'emploi et la zone géographique précisés ci-dessus.

Visa UT-DIRECCTE	Visa OFII	Visa poste consulaire	J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.
Autorisation de travail délivrée le	Date de réception du dossier	Date de réception du dossier	Fait à : le :
Par l'UT-DIRECCTE de	Date de la visite médicale		Signature employeur *(nom et qualité)* Signature salarié

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de l'UT-DIRECCTE et de l'OFII.

1er feuillet - exemplaire destiné à l'employeur / 2ème feuillet - exemplaire destiné au salarié / 3ème feuillet - duplicata / 4ème feuillet - duplicata

réf. 502 151 Berger-Levrault (1109), tél. : 03 83 38 83 83



ANNEXE1



N° 13662*05

Information relative au versement par l'employeur à l'Office français de l'immigration et de l'intégration de la taxe due pour l'emploi d'un salarié étranger en France

Articles L.311-15, D.311-18-2 et D. 311-18-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Cadre réservé à l'administration
N° de demande :
N° de dossier :
Date d'arrivée à l'UT-DIRECCTE ____/____/________

EMPLOYEUR

Raison sociale

- Artisan, commerçant ☐
- Exploitant agricole ☐
- Autre personne de droit privé ☐
- Personne de droit public ☐

(Veuillez cocher la case correspondante)

Numéro Siret

Adresse de l'établissement de rattachement

Adresse du siège social

Nom et adresse du représentant légal

Si particulier employeur

Nom Prénom

Né(e) le ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊ à
jour mois année

Adresse

Code postal Ville

Service responsable du paiement

Nom et adresse

Code postal Ville

Numéro Siret

Numéro de téléphone

Numéro de télécopie

Courriel

Références bancaires

Numéro de compte

Code banque code guichet clé rib

Nom de l'établissement bancaire

Adresse

Code postal Ville

Code IBAN

Je soussigné M Mme ______________________, après avoir pris connaissance des conditions de recrutement de la main d'oeuvre étrangère telles qu'elles figurent aux articles L.5221-1 et suivants et R.5221-1 et suivants du code du travail, déclare être informé(e) de l'obligation de verser à l'OFII la taxe due à l'occasion de l'emploi de M Mme ______________________.

LE MONTANT DE LA TAXE EST ÉGAL À :

	Si le salaire mensuel est inférieur ou égal au montant mensuel brut à temps plein du SMIC :	Si le salaire mensuel est supérieur au montant mensuel brut à temps plein du SMIC et inférieur à 1,5 fois ce montant :	Si le salaire mensuel est supérieur à 1,5 fois le montant mensuel brut à temps plein du SMIC :
I. Salarié temporaire (hors saisonnier) *(lors de sa première entrée en France ou lors de sa première admission au séjour en cette qualité)* Contrat de travail d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois:	74 €	210 €	300 €
II. Salarié permanent *(lors de sa première entrée en France ou lors de sa première admission au séjour en cette qualité)* Contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois:	50% du salaire versé, dans la limite de 2,5 fois le SMIC		
III. Salarié saisonnier *	50 euros par mois de travail, complet ou incomplet, et pour chaque embauche		
IV. Jeune professionnel Recruté dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels	72 euros		

* La prolongation chez le même employeur de la durée du contrat initialement souscrit entraine, le cas échéant, pour l'employeur bénéficiaire de cette prolongation, le versement d'un complément de la taxe dont le montant correspond à celui applicable à raison de la durée totale du contrat prolongé, diminué de celui de la taxe initialement payée. Dans ce cas, il n'est pas réalisé de prorata.

DÉLAI DE VERSEMENT DE LA TAXE :

L'employeur dispose d'un délai de **trois** mois pour s'acquitter de la taxe à compter de :
a) La délivrance des documents exigés aux 1° et 3° de l'article L. 211-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile lors de la première entrée en France du travailleur étranger ou du salarié détaché ;
b) La délivrance de l'autorisation de travail mentionnée à l'article R. 5221-18 du code du travail lors de la première admission au séjour en qualité de salarié.

Fait le ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊ à ______________
jour mois année

Signature et cachet de l'employeur ou de son représentant
(nom et qualité)

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de l'OFII

imprimé destiné à l'OFII

REPUBLIQUE FRANCAISE

VISA DE LONG SEJOUR - DEMANDE D'ATTESTATION OFII

(Article R 311-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

à adresser à l'Office français de l'immigration et de l'intégration *(voir adresses au verso)* dès l'arrivée en France

RUBRIQUES A REMPLIR LORS DE LA DEMANDE DE VISA

NOM DE NAISSANCE : ………………………………………………… NOM D'EPOUSE : ……………………………………………………

PRENOM : ……………………………………………………………... SEXE : MASCULIN !__! ; FEMININ !__! ;

NE(E) : LE : !__!!__!/!__!__!/!__!__!__!__! A : ……………………………………………………………………………………….

PAYS : ……………………………………………………………………………………….

NATIONALITE : ………………………………………………………………………

SITUATION FAMILIALE : CELIBATAIRE !__! ; MARIE !__! ; VEUF !__! ; DIVORCE !__! ; SEPARE !__! ;

FILIATION : PERE NOM : ………………………………………..……… PRENOM : ……………………………………………….

MERE NOM DE NAISSANCE : …………………………………….. PRENOM : ……………………………………………….

PASSEPORT : NUMERO : ……………………………………………….. DELIVRE LE : !__!__!/!__!__!/!__!__!__!__!

A : ………………………………………..

CADRE RESERVE AU CONSULAT	**Cachet :**	**Motif de l'entrée :** Conjoint de Français !__! | Etudiant !__! | Visiteur !__! Conjoint de ressortissant étranger I__I | Scientifique-Chercheur !__! Salarié !__! | Travailleur Temporaire !__! | Stagiaire !__! Jeune Professionnel-accord bilatéral !__!

RUBRIQUES A COMPLETER DES L'ENTREE EN FRANCE ET AVANT L'ENVOI A L'OFII

joindre à votre envoi copie des pages de votre passeport relatives à votre état civil, votre visa et au passage de la frontière (cachet du poste frontière)

ADRESSE EN FRANCE :

CHEZ : ………

BATIMENT : ……………………………………………………………… NUMERO : ………………………………………………………………

RUE : ………

CODE POSTAL : !__!__!__!__!__! VILLE : ………………………………………………………………………………………………

TELEPHONE : Fixe : !__!__!__!__!__!__!__!__!__!__! Portable : !__!__!__!__!__!__!__!__!__!__!

ADRESSE MESSAGERIE :. ………………………………….@……………………………………………………………………………

LANGUE(S) rubrique à compléter par les conjoints de Français, les conjoints de ressortissant étranger et les titulaires d'un visa mention « salarié »,

Comprise (s) à l'oral……

Parlée(s)………

VISA :

NUMERO !__!__!__!__!__!__!__!__!__! VALABLE DU : !__!__!/!__!__!/!__!__!__!__! AU : !__!__!/!__!_!!/!__!__!__!__!

DATE D'ENTREE EN FRANCE : !__!__!/!__!__!/!__!__!__!__!

Signature :

Fait à *le*

CADRE RESERVE A L'OFII	***RE/DT***	NUMERO DOSSIER OFI I: !__!__!__!__!__!__!__!__!__!__!__! REÇU LE__!__!/!__!_!!/!__!__!__!__!

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification, auprès du siège de l'OFII, pour les données vous concernant

OFII-DIM-VLS-TS 2012/12/17

Annexe 2

Listes de métiers « en tension »

Attention ! Les listes suivantes sont susceptibles de nombreuses variations au cours des années à venir et, pour certaines nationalités, elles sont modifiées par des accords bilatéraux (voir partie V, p. 30).

A. Pour les personnes non ressortissantes de l'UE ou d'un État associé : listes régionales extraites d'un ensemble de 30 métiers

Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

Alsace

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintenicien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Aquitaine

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Auvergne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail

des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Bourgogne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Bretagne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Centre

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Champagne-Ardenne

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Corse

Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Franche-Comté

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Île-de-France

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintenicien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Languedoc-Roussillon

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Limousin

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Lorraine

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.

Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Midi-Pyrénées

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Nord — Pas-de-Calais

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Basse-Normandie

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Maintenicien en électronique.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.
Haute-Normandie
Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Pays de la Loire

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.

Conducteur de travaux du BTP.

Picardie

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Opérateur de formage du verre.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.
Poitou-Charentes
Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintenicien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Rhône-Alpes

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintenicien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

B. Pour les personnes ressortissantes d'États de l'UE soumis à une période transitoire : liste de 291 métiers

Arrêté du 1er octobre 2012 modifiant l'annexe de l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière.
Bûcheronnage et élagage.
Entretien des espaces naturels.
Entretien des espaces verts.
Sylviculture.
Contrôle et diagnostic technique en agriculture.
Aide agricole de production fruitière ou viticole.
Aide agricole de production légumière ou végétale.
Aide d'élevage agricole et aquacole.
Aquaculture.
Arboriculture et viticulture.
Encadrement équipage de la pêche.
Élevage bovin ou équin.
Élevage d'animaux sauvages ou de compagnie.
Élevage de lapins et volailles.
Élevage ovin ou caprin.
Élevage porcin.
Fabrication et affinage de fromages.
Fermentation de boissons alcoolisées.
Horticulture et maraîchage.
Équipage de la pêche.
Conservation et reconstitution d'espèces animales.
Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtement).
Conseil clientèle en assurances.
Courtage en assurances.
Direction d'exploitation en assurances.
Études actuarielles en assurances.
Rédaction et gestion en assurances.
Analyse de crédits et risques bancaires.
Conseil en gestion de patrimoine financier.
Front office marchés financiers.
Gestion locative immobilière.
Transaction immobilière.
Boucherie.
Boulangerie, viennoiserie.
Charcuterie, traiteur.
Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie.
Poissonnerie.
Vente en alimentation.
Coiffure.
Location de véhicules ou de matériel de loisirs.
Nettoyage d'articles textiles ou cuirs.
Assistanat commercial.
Relation commerciale grands comptes et entreprises.
Relation commerciale auprès de particuliers.
Relation technico-commerciale.
Téléconseil et télévente.
Animation de vente.
Management/gestion de rayon produits alimentaires.
Management/gestion de rayon produits non alimentaires.
Direction de magasin de grande distribution.
Personnel de caisse.
Marchandisage.
Encadrement du personnel de caisses.
Management de département en grande distribution.
Animation de site multimédia.
Conduite de machines de façonnage routage.
Façonnage et routage.
Reprographie.
Élaboration de plan média.
Contrôle et diagnostic technique du bâtiment.
Dessin BTP.
Etudes géologiques.
Ingénierie et études du BTP.
Mesures topographiques.
Métré de la construction.
Conduite de travaux du BTP.
Direction de chantier du BTP.
Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières.
Sécurité et protection santé du BTP.
Conduite de grue.
Conduite d'engins de terrassement et de carrière.
Extraction solide.
Montage de structures et de charpentes bois.
Montage de structures métalliques.
Réalisation, installation d'ossatures bois.
Électricité bâtiment.
Installation d'équipements sanitaires et thermiques.
Montage d'agencements.
Montage de réseaux électriques et télécoms.
Pose de fermetures menuisées.
Pose de revêtements rigides.
Pose de revêtements souples.
Pose et restauration de couvertures.
Réalisation et restauration de façades.
Travaux d'étanchéité et d'isolation.
Construction en béton.
Construction de routes et voies.
Maçonnerie.
Préparation du gros œuvre et des travaux publics.
Pose de canalisations.
Préfabrication en béton industriel.
Animation d'activités culturelles ou ludiques.
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents.
Personnel d'attractions ou de structures de loisirs.
Assistance de direction d'hôtel-restaurant.
Management d'établissement de restauration collective.
Personnel d'étage.
Personnel polyvalent d'hôtellerie.
Management du personnel d'étage.
Management du personnel de cuisine.
Personnel de cuisine.
Personnel polyvalent en restauration.
Fabrication de crêpes ou pizzas.
Plonge en restauration.
Personnel du hall.
Service en restauration.
Assistance et support technique client.
Management et ingénierie d'affaires.
Conception et dessin de produits électriques et électroniques.
Conception et dessin produits mécaniques.
Management et ingénierie études, recherche et développement industriel.
Rédaction technique.
Intervention technique en études et conception en automatisme.
Intervention technique en études et développement électronique.

Inspection de conformité.
Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement (HSE) industriel.
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique.
Management et ingénierie méthodes et industrialisation.
Intervention technique en gestion industrielle et logistique.
Intervention technique en méthodes et industrialisation.
Management et ingénierie qualité industrielle.
Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique.
Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux.
Abattage et découpe des viandes.
Conduite d'équipement de production alimentaire.
Assemblage d'ouvrages en bois.
Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois.
Conduite d'installation de production de panneaux bois.
Encadrement des industries de l'ameublement et du bois.
Première transformation de bois d'œuvre.
Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.
Réalisation de meubles en bois.
Intervention technique en ameublement et bois.
Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique.
Assemblage, montage d'articles en cuirs, peaux.
Conduite de machine de fabrication de produits textiles.
Conduite de machine de textiles non tissés.
Encadrement de production de matériel électrique et électronique.
Management et ingénierie de production.
Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique.
Encadrement d'équipe en industrie de transformation.
Bobinage électrique.
Câblage électrique et électromécanique.
Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique.
Montage de produits électriques et électroniques.
Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique.
Conduite d'équipement de transformation du verre.
Conduite d'installation de production de matériaux de construction.
Façonnage et émaillage en industrie céramique.
Pilotage de centrale à béton prêt à l'emploi, ciment, enrobés et granulats.
Pilotage d'installation de production verrière.
Ajustement et montage de fabrication.
Chaudronnerie, tôlerie.
Conduite d'équipement d'usinage.
Conduite d'équipement de déformation des métaux.
Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux.
Conduite d'installation de production des métaux.
Modelage de matériaux non métalliques.
Montage, assemblage mécanique.
Moulage sable.
Réalisation de structures métalliques.
Réglage d'équipement de production industrielle.
Soudage manuel.
Réalisation et montage en tuyauterie.
Conduite d'équipement de fabrication de papier ou de carton.
Conduite d'installation de pâte à papier.
Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs.
Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs.
Fabrication de pièces en matériaux composites.
Conduite d'équipement de conditionnement.
Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange...).
Conduite de traitement d'abrasion de surface.
Conduite de traitement par dépôt de surface.
Conduite de traitement thermique.
Peinture industrielle.
Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti.
Management et ingénierie de maintenance industrielle.
Supervision d'entretien et gestion de véhicules.
Entretien d'affichage et mobilier urbain.
Entretien et surveillance du tracé routier.
Maintenance des bâtiments et des locaux.
Installation et maintenance d'ascenseurs.
Installation et maintenance d'automatismes.
Installation et maintenance de distributeurs automatiques.
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation.
Installation et maintenance électronique.
Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air.
Installation et maintenance télécoms et courants faibles.
Maintenance d'installation de chauffage.
Maintenance électrique.
Maintenance mécanique industrielle.
Maintenance informatique et bureautique.
Intervention en milieux et produits nocifs.
Maintenance d'aéronefs.
Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles.
Mécanique automobile.
Mécanique de marine.
Réparation de carrosserie.
Médecine de prévention.
Médecine généraliste et spécialisée.
Assistance médico-technique.
Audioprothèses.
Ergothérapie.
Kinésithérapie.
Orthophonie.
Rééducation en psychomotricité.
Soins d'hygiène, de confort du patient.
Coordination de services médicaux ou paramédicaux.
Soins infirmiers spécialisés en anesthésie.
Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire.
Soins infirmiers spécialisés en prévention.
Soins infirmiers généralistes.
Soins infirmiers spécialisés en puériculture.
Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique.
Éducation de jeunes enfants.
Encadrement technique en insertion professionnelle.
Facilitation de la vie sociale.
Assistance auprès d'adultes.
Assistance auprès d'enfants.
Services domestiques.
Intervention sociale et familiale.
Personnel de la défense.
Direction opérationnelle de la défense.
Sécurité publique.
Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle.
Défense et conseil juridique.
Conseil en formation.
Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement.
Enseignement artistique.
Enseignement général du second degré.
Enseignement technique et professionnel.
Formation en conduite de véhicules.
Formation professionnelle.
Blanchisserie industrielle.
Lavage de vitres.
Management et inspection en propreté de locaux.
Distribution et assainissement d'eau.
Management et inspection en environnement urbain.
Nettoyage des espaces urbains.
Revalorisation de produits industriels.
Salubrité et traitement de nuisibles.
Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant.

Sécurité et surveillance privées.
Conduite d'opérations funéraires.
Mannequinat et pose artistique.
Art dramatique.
Achats.
Direction des achats.
Analyse et ingénierie financière.
Audit et contrôle comptables et financiers.
Comptabilité.
Contrôle de gestion.
Direction administrative et financière.
Trésorerie et financement.
Conduite d'enquêtes.
Conseil en organisation et management d'entreprise.
Études et prospectives socio-économiques.
Management et gestion d'enquêtes.
Développement des ressources humaines.
Management des ressources humaines.
Accueil et renseignements.
Distribution de documents.
Assistanat technique et administratif.
Saisie de données.
Promotion des ventes.
Administration de systèmes d'information.
Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information.
Direction des systèmes d'information.
Études et développement de réseaux de télécoms.
Études et développement informatique.
Expertise et support technique en systèmes d'information.
Exploitation de systèmes de communication et de commandement.
Production et exploitation de systèmes d'information.
Déménagement.
Magasinage et préparation de commandes.
Manœuvre et conduite d'engins lourds de manutention.
Affrètement transport.
Intervention technique d'exploitation logistique.
Contrôle de la navigation aérienne.
Exploitation des pistes aéroportuaires.
Exploitation du transport fluvial.
Conduite de transport de marchandises sur longue distance.
Conduite de transport de particuliers.
Conduite de transport en commun sur route.
Courses et livraisons express.
Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises.
Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes.
Conduite sur rails.
Circulation du réseau ferré.
Manœuvre du réseau ferré.

Annexe 3

Sigles et définitions

APS – Autorisation provisoire de séjour

APT – Autorisation provisoire de travail

ASE – Aide sociale à l'enfance

AT – Autorisation de travail

CDD et CDI – Contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée

Ceseda – Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Contrat aidé – Contrat de travail pour lequel l'employeur reçoit une aide financière de l'État : contrat unique d'insertion, emploi d'avenir.

CST – Carte de séjour temporaire

CT – Code du travail

Demandeur d'emploi – Une personne qui recherche un emploi est considérée comme « demandeur d'emploi » si elle est inscrite en tant que telle à Pôle emploi (CT, art. L. 5411-1 à 4, R. 5411-1 à 6).

Direccte – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Master – Diplôme universitaire sanctionnant certaines études de l'enseignement supérieur de cinq années

Ofii – Office français de l'immigration et de l'intégration

L'Ofii a remplacé en 2009 l'agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (Anaem). Il est présenté comme l'unique opérateur de l'État en charge de l'immigration légale. Il comprend des directions régionales ; il est par ailleurs présent dans huit pays (Maroc, Tunisie, Turquie, Roumanie, Mali, Sénégal, Canada, Cameroun).

Pôle emploi – Organisme chargé du placement des demandeurs d'emploi, de leur reclassement et de leur contrôle, il s'occupe aussi du versement des prestations chômage (www.pole-emploi.fr/accueil). Entré en fonction le 1er janvier 2009, il résulte de la fusion de l'Agence nationale de l'emploi (ANPE) et des Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assedic).

Profession réglementée – L'exercice de certaines professions est soumis à des règles spécifiques : par exemple, diplôme pour une profession de santé, inscription à un ordre professionnel notamment pour un avocat ou un expert-comptable… L'étranger autorisé à travailler est évidemment soumis à ces règles (CT, art. R. 5221-4).

Rome – Répertoire opérationnel des métiers et des emplois établi par Pôle emploi. Un « code Rome » est attribué à chacune des professions répertoriées :

– pour une recherche en ligne : www2.pole-emploi.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do ;

– pour une liste par branche d'activité : www.l-expert-comptable.com/calculateurs/comptabilite/declarations-comptables-et-legales/liste-des-codes-rome.html

Smic – Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMOE – Service de la main-d'œuvre étrangère. C'est ce service, présent dans chaque unité territoriale de la Direccte, qui instruit les autorisations de travail.

Tension

– Taux de tension d'un emploi dans une zone géographique donnée (rapport du nombre d'offres d'emploi au nombre de demandeurs d'emploi sur les trois derniers mois). Lors de l'examen d'une demande d'autorisation de travail, plus le taux de tension est faible plus la situation de l'emploi est défavorable à la demande. En revanche, un taux égal ou supérieur à 1 révèle un métier dit en tension et la situation de l'emploi n'est pas opposable.

– Métier « connaissant des difficultés de recrutement » qualifié aussi d'« ouvert » ou de « en tension » (voir p. 9).

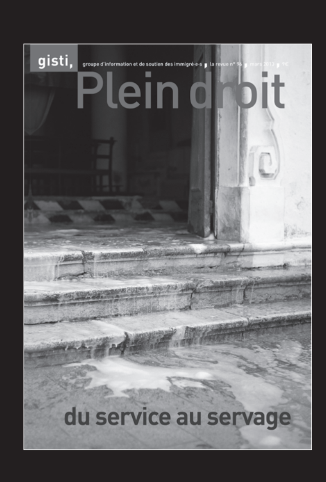
Urssaf – Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

VLS – Visa de long séjour

VLS-TS – Visa de long séjour valant titre de séjour

Les dernières publications





gisti, les cahiers juridiques
Les conjoints et conjointes de Français

gisti, les cahiers juridiques
Traite et exploitation : les droits des victimes étrangères
Définition / Accès à la justice
Séjour / Asile / Mineurs

gisti, les cahiers juridiques
Entrée, circulation en France et dans l'espace « Schengen »
Court ou long séjour /
Refus de visa ou d'entrée / Recours

gisti, les notes pratiques
Régularisation :
la **circulaire « Valls »**
du 28 novembre 2012
Analyse et mode d'emploi
groupe d'information et de soutien des immigré·e·s

gisti, les cahiers juridiques
Contrôle des étrangers
Ce que change la loi du 31 décembre 2012
Analyse de la loi n° 2012-1560 relative à la retenue pour vérification du droit au séjour et modifiant le délit d'aide au séjour irrégulier
groupe d'information et de soutien des immigré·e·s
ADDE Avocats pour la Défense des Droits des Etrangers
fasti
La Cimade
Syndicat de la Magistrature



Toutes ces publications peuvent être commandées sur le site web du Gisti.
www.gisti.org/publications

On peut aussi s'y abonner :
www.gisti.org/abonnement

Chose rare, **le Gisti assure lui-même la diffusion de ses publications en librairie.**

N'hésitez pas à en parler à votre libraire préféré·e :
www.gisti.org/diffusion

Qu'est-ce que le Gisti ?

Défendre les droits des étranger·e·s

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des intervenant·e·s des secteurs sociaux, des militant·e·s en contact régulier avec des populations étrangères et des juristes. Cette approche, à la fois concrète et juridique, fait la principale originalité de l'association.

Le Gisti s'efforce de répondre, sur le terrain du droit, aux besoins des immigré·e·s et des associations qui les soutiennent. Ce mode d'intervention est d'autant plus nécessaire que la réglementation relative aux étranger·e·s est trop souvent méconnue, y compris des administrations chargées de l'appliquer.

Défendre l'état de droit

Défendre les libertés des étranger·e·s, c'est défendre l'état de droit.

Le Gisti publie et analyse un grand nombre de textes, en particulier ceux qui ne sont pas rendus publics par l'administration.

Il met gratuitement en ligne sur son site (www.gisti.org) le maximum d'informations sur les droits des étranger·e·s ainsi que certaines de ses publications.

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocat·e·s, collectifs, militant·e·s, professionnel·le·s du secteur social...).

Il appuie de nombreux recours individuels devant les tribunaux, y compris devant la Cour européenne des droits de l'Homme. Il prend aussi l'initiative de déférer circulaires et décrets illégaux à la censure du Conseil d'État ou de saisir le Défenseur des droits en cas de pratiques discriminatoires.

L'ensemble de ces interventions s'appuie sur l'existence d'un service de consultations juridiques où des personnes compétentes conseillent et assistent les étranger·e·s qui rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits.

Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

Mais le droit n'est qu'un moyen d'action parmi d'autres : l'analyse des textes, la formation, la diffusion de l'information, la défense de cas individuels, les actions en justice n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans une réflexion et une action globales.

Le Gisti entend participer au débat d'idées, voire le susciter, à travers la presse, des colloques et des séminaires, des réunions publiques. Il s'investit également dans des actions collectives défensives, mais aussi offensives visant à l'abrogation de toutes les discriminations qui frappent les étranger·e·s. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrant·e·s et d'autres associations de soutien aux immigré·e·s, avec des associations de défense des droits de l'Homme et avec des organisations syndicales et familiales, tant au niveau national qu'européen.

Le Gisti est agréé par la Fondation de France. Les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Vous avez aussi la possibilité de lui faire des dons par prélèvements automatiques. Tous les détails à www.gisti.org/don

Pour obtenir de plus amples informations, n'hésitez pas soit à écrire au Gisti, 3 villa Marcès, 75011 Paris, soit à envoyer un message, selon le sujet, à l'une des adresses suivantes : gisti@gisti.org, formation@gisti.org, stage-benevolat@gisti.org.

Achevée d'imprimé en mai 2013
par ***Expressions II*** – 75020 Paris

ISBN 979-10-91800-06-8

Le Gisti a décidé d'assurer lui-même la diffusion et la distribution de ses publications auprès des librairies : **www.gisti.org**/diffusion

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

Cette note pratique présente les critères selon lesquels le dossier de demande d'autorisation de travail sera examiné par l'administration, qu'il s'agisse de l'introduction en France d'un étranger ou d'une étrangère résidant hors du territoire national ou bien du changement de statut d'une personne déjà autorisée à séjourner en France. La note expose les démarches à entreprendre tant par le travailleur que par son employeur et le traitement de la demande par l'administration. Elle explique ce qui se passe une fois l'autorisation de travail accordée (les titres de séjour délivrés, leur renouvellement) et, enfin, expose les recours possibles en cas de refus.

La procédure d'« admission exceptionnelle au séjour » sur la base d'une activité salariée » repose, comme son nom l'indique, sur des critères aussi incertains que variables. Cette procédure n'est pas abordée ici mais dans une autre note pratique du Gisti : *Régularisation. La circulaire Valls du 28 novembre 2012.*

Cette publication a été réalisée avec le soutien de la région Île-de-France.
îledeFrance

Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques
Directeur de la publication : Stéphane Maugendre

ISBN 979-10-91800-06-8
9 791091 800068

Gisti
3, villa Marcès 75011 Paris

www.gisti.org

7 €